

Antrag 08

Themenbereich:

Programmatische Anträge

Antragsteller/in:

Mitgliederversammlung Go-ver.di

Titel:

Geschlechterdemokratische Tarifpolitik in ver.di

1. **Ausgangslage für eine geschlechterdemokratische Tarifpolitik** In unserer Gesellschaft ist das Verhältnis der Geschlechter noch immer hierarchisch strukturiert. Kennzeichnend für seine heutige Ausprägung ist die im Zuge der Industrialisierung entstandene geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in bezahlte Erwerbsarbeit für Männer und unbezahlte Haus- und Familienarbeit für Frauen. Mit der Zuweisung der bezahlten "Arbeit außer Haus" an den Mann und der unbezahlten "Arbeit im Haus" an die Frau entstand auch das immer noch ungleiche Entlohnungssystem mit dem "Ernährerlohn" für Männer und dem "Zuverdienst" für Frauen. Während die direkte Lohndiskriminierung nach dem 2. Weltkrieg zurückgedrängt werden konnte, tritt Lohndiskriminierung heute versteckt auf. Die EU-Rechtsprechung spricht hier von "mittelbarer Diskriminierung". Diese äußert sich, begünstigt durch den nach wie vor geschlechterspezifisch geteilten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt:

- in strukturellen Diskriminierungselementen in Tarifregelungen und der Nichtbewertung bzw. geringeren Bewertung von Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden;
- in den auf der einen Seite besser bezahlten technischen bzw. steuernden Tätigkeiten und auf der anderen Seite in den überwiegend schlecht bezahlten zuarbeitenden bzw. personennahen Dienstleistungsberufen.

Obgleich diese Arbeitsteilung und die eng damit verknüpften Familienstrukturen in der heutigen Gesellschaft vielfach in Frage gestellt werden - z.B. durch wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen oder neue Lebensentwürfe neben der Familie - hat sie noch heute für die Gesellschaft und insbesondere für den Erwerbsbereich große Bedeutung: Sie ist Grundlage des so genannten Normalarbeitsverhältnisses, des nach wie vor dominierenden Leitbildes für Erwerbsarbeit. Gleichzeitig ist dieses "Normalarbeitsverhältnis" noch heute Maßstab für die wichtigsten Regelungen des Arbeits-, Steuer- und Sozialrechts sowie in der Tarifpolitik und damit entscheidend für materielle Sicherheit und soziale Anerkennung. Wer den Bedingungen dieses Leitbildes nicht folgt oder folgen kann, dem/der ist nur eine eingeschränkte und diskriminierende Teilhabe am Erwerbsleben möglich. Dies gilt im Wesentlichen für Frauen, deren Erwerbsbeteiligung zumeist auf Grund familiärer Verpflichtungen vielfach vom Wechsel von Vollzeit in reduzierte Arbeitszeit, Unterbrechungszeiten und ungeschützten Arbeitsverhältnissen geprägt ist. Das Leitbild des "Normalarbeitnehmers und Familienernährers" für den Mann und des "Hausfrau oder Zuverdienerin" für die Frau durchzog auch die Politik der Gewerkschaften und prägte deren Ergebnisse. So stehen auch die Gewerkschaften heute vor der Herausforderung, eine Politik der diskriminierungsfreien Neuverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern einzuschlagen. Ebenso notwendig sind eine dem Prinzip des Gender Mainstreaming Rechnung tragende Tarifpolitik; entsprechende Reformen des Arbeits-, Steuer- und Sozialrechts sowie die Durchsetzung eines ausreichenden familienunterstützenden Dienstleistungsangebots.

2. **Für ein neu definiertes, sozial reguliertes "Normalarbeitsverhältnis" in den Manteltarifverträgen** Im Zuge des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturwandels, von Deregulierung und "Modernisierung" ist das "Normalarbeitsverhältnis" alter Form längst nicht mehr die vorherrschende Form der Erwerbsarbeit, auch immer weniger für Männer. Es sind eine Fülle neuer Formen entstanden, die indes die Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern nicht aufheben sondern oft neue, materiell und sozial unabsicherte Arbeits- und Lebensverhältnisse produzieren. Gleichzeitig finden in Betrieben und Verwaltungen eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten rund um die Uhr statt sowie eine wachsende Tendenz zur Einführung von "Vertrauensarbeitszeiten". Diese setzen nicht nur erneut die Existenz zuarbeitender Personen zur Aufrechterhaltung der persönlichen Reproduktion voraus, sondern lösen das gemeinsame Alltagsleben auf und zerstören gesellschaftliche und kulturelle Zeitstrukturen. Diesen Tendenzen zur Auflösung von persönlich und familiär kalkulierbaren sowie gesellschaftlich festgelegten Zeitstrukturen setzen wir das Ziel eines neuen, sozial regulierten und geschlechterdemokratischen Arbeitsverhältnisses für Frauen und Männer mit deutlich reduzierter Arbeitszeit und tariflich normierter Arbeitszeitsouveränität entgegen. Der Mensch steht an erster Stelle. Hierfür gilt es, gesellschaftliche Anerkennung zu entwickeln. ver.di setzt sich innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation ein für:

- Eine Politik der geschlechterdemokratischen Zeitkultur, die im Spannungsverhältnis zwischen individuellen, familiären, betrieblichen und gesellschaftlichen Zeitbedürfnissen steht. Im Zentrum steht dabei einerseits der Schutz kollektiver Zeitzonen als Rahmenbedingung zur Gestaltung von Alltag, gesellschaftlicher und kultureller Teilhabe sowie für die Debatte um Lage und Verteilung der betrieblichen Arbeitszeit auch mit dem Ziel, Männern wie Frauen eine partnerschaftliche Teilung beruflicher und familiärer Aufgaben zu ermöglichen;
- Eine breite Diskussion über Arbeitszeitverkürzung mit vollem Entgeltausgleich ohne Leistungsverdrückung. In diesen Zusammenhang gehört auch eine kritische Würdigung des französischen Wegs zur 35-Stunden-Woche;
- Eine gesellschaftliche Debatte über Mehrarbeit angesichts der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit mit dem Ziel ihrer deutlichen Begrenzung;
- Verschiedene Optionen für reduzierte Arbeitszeiten mit Rückkehrrecht auf Vollzeitarbeit;
- Freistellungszeiten für (berufliche) Bildung bei staatlicher Förderung und gleichzeitiger Einstellung von Ersatzarbeitskräften, insbesondere von Arbeitslosen;
- Erweiterte bezahlte und unbezahlte Freistellungsmöglichkeiten für private und gesellschaftliche Aufgaben;
- Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen an das neu regulierte Arbeitsverhältnis, u.a. Arbeitszeitgesetz, Beschäftigungsförderungsgesetz, soziale Sicherungssysteme usw.

3. **Geschlechterdemokratische Einkommens- und Tarifpolitik** Trotz der alten gewerkschaftlichen Forderung nach "gleichem Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit" hat sich in den westeuropäischen Industrieländern an der Tatsache, dass Frauen durchgängig schlechter, Männer durchgängig besser bezahlt werden, wenig geändert. In den westlichen Bundesländern Deutschlands beträgt die durchschnittliche Lohndifferenz 30 Prozent, in den östlichen Bundesländern ist die Lohndifferenz (noch) geringer mit der Tendenz, auf westdeutsches Niveau zu steigen. Die Fixierung der Männer auf die Rolle des Familienernährers, verstärkt durch die Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes, zwingt alle, auch jene, die bereits heute Lebensentwürfe mit geringerer Arbeitszeit wünschen und mehr Fürsorgezeit für die Familie aufwenden wollen, sich den innerbetrieblichen Zwängen übermäßiger Präsenz zu unterwerfen. Die Fixierung der Frau auf die Hinzuverdiener-Rolle verhindert, ihr ein angemessenes Einkommen und damit ein selbständiges Leben zu sichern und wertet darüber hinaus in der Regel ihre Qualifikation ab. An beiden Rollenfixierungen haben Arbeitgeber ebenso Interesse wie an der Lohnungleichheit, die ihnen ein wichtiges Druckpotenzial gegenüber den Beschäftigten an die Hand gibt. Einkommens- und Tarifpolitik der Gewerkschaften hat demgegenüber die Aufgabe, dieses hierarchische Verhältnis der Geschlechter zueinander zu lockern und beizutragen zum Recht eines jeden Menschen auf ein ausreichendes Einkommen zur eigenständigen Lebensführung und auf ein Leben in Würde, unabhängig von seinem Geschlecht. Geschlechterdemokratische Einkommens- und Tarifpolitik von ver.di:

- Richtet sich zunächst insbesondere gegen Niedriglöhne, von denen, von denen die jüngsten EU-Berichte bestätigen, vorwiegend Frauen und MigrantInnen betroffen sind. In diesem Zusammenhang ist eine Kampagne zu entwickeln, die sich gegen Einkommen unter 60 Prozent des gewichteten Durchschnittseinkommens (Einkommensmedian) richtet;
- Überprüft die Spannweite der Entgelte, deren Begründung und deren Auswirkung auf Verdienste nach Geschlecht;
- Thematisiert die Einkommenshierarchie zwischen technisch bzw. steuernden Berufen und zuarbeitenden bzw. personennahen Berufen mit dem Ziel, ihre Geschlechter-Gebundenheit offen zu legen und ihre Gleichwertigkeit einzufordern;
- Untersucht die Tarifverträge einschließlich der Eingruppierungsmerkmale auf geschlechtsspezifische Diskriminierung anhand der bereits vorliegenden EU-Kriterien und arbeitet auf ihre Beseitigung hin;
- Legt das Prinzip des Gender Mainstreaming ihrer aktuellen und künftigen Tarifpolitik zugrunde sowie die Geschlechterquotierung von Tarif- und Verhandlungskommissionen.