

**Eckpunkte (Checkliste)
für Tarifverträge
zur Vermeidung
geschlechtsspezifischer Diskriminierung**

Impressum:

Herausgegeben vom ver.di-Bundesvorstand - ÖTV e.V.
Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart

Redaktion/Bearbeitung:
Petra Ganser, ver.di-Bundesvorstand, Tarifpolitik öffentlicher Dienst

unter Mitarbeit von
Christine Müller, PRin Stadt Frankfurt
Dr. Barbara Stiegler, Friedrich-Ebert-Stiftung
Martina Peil, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen
Michael Wiese, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen
Alexa Wolfstädter, Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik
Wolfgang Pieper, ver.di-Bundesvorstand, Tarifpolitik öffentlicher Dienst

xxxxx 2001 - Eigendruck

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	<i>Fehler! Textmarke nicht definiert.</i>
2	Ausgestaltung von Tarifverträgen	5
2.1	Gibt es in der Präambel eine Absichtserklärung, die das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter hervorhebt?	5
2.2	Ausgestaltung des Geltungsbereiches	5
2.3	Empfehlung für eine Vergütungsordnung	5
2.4	Gestaltung der Entgelttabelle	8
2.5	Sonstige Einkommensbestandteile	8
2.5.1	<i>Wofür gibt es Zulagen und Zuschläge? Können sie Männern wie Frauen in gleichem Maße zugute kommen?</i>	8
2.5.2	<i>Werden Leistungszulagen nach Kriterien vergeben, die Diskriminierungsmöglichkeiten nach dem Geschlecht ausschließen?</i>	10
2.6	Mantelregelungen	10
2.6.1	<i>Arbeitsbefreiungen</i>	10
2.6.2	<i>Regelungen zur Arbeitszeit</i>	10
3	(Geschlechter-)paritätisch besetzte Kommissionen	11
3.1	Schulung der Kommissionsmitglieder	12
4	Regelungsbedarfe für Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen	13
4.1	Regelungen zur Kinderbetreuung	13
4.2	Gibt es besondere Vereinbarungen zu Herstellung der Chancengleichheit durch Personalpolitik?	13
4.3	Regelungen zur sexuellen Belästigung.....	13
5	Literaturhinweise	14
6	Anlage	15

1

1. Einführung (neu)

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat sich der Strategie des Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik verpflichtet. Das bedeutet, dass auch tarifliche Regelungen zu analysieren sind und dann, wenn sie ein Geschlecht, in der Regel die Frauen, diskriminieren, verändert werden müssen. Ebenso ist bei dem Abschluss neuer Tarifverträge konsequent darauf zu achten, dass keine geschlechtsspezifischen Diskriminierungen erfolgen.

Fußnote:

Gender Mainstreaming bedeutet: Gender, also die Frage des sozialen Geschlechtes, die sozialen Rollen, Aufgaben, Verhaltens- und Umgangsweisen von Männern und Frauen, ist in den Mainstream der tariflichen Arbeit mit einzubeziehen. Mainstream bedeutet dabei, dass alle, bisher geschlechtsneutrale Entscheidungsprozesse, überprüft werden. Wenn Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik praktiziert wird, steht im Mittelpunkt, dass Auswirkungen von Entscheidungen und Regelungen auf die Arbeits-, Lebens- und Einkommenssituation sowohl von Frauen als auch von Männern analysiert werden und die Ergebnisse in die Gestaltung der Tarifverträge einfließen.

Darüber hinaus werden beteiligungsorientierte Methoden und Instrumente für die Umsetzung des Gender Mainstreaming in die tägliche Praxis der Tarifarbeit entwickelt und umgesetzt.

Im tarifpolitischen Programm (der ehemaligen ÖTV) wird zum Ziel diskriminierungsfreier Tarifverträge u.a. ausgeführt, dass

- die Bewertung der Arbeit ein existenzsicherndes Einkommen sichern und eine gerechte Differenzierung erlauben soll,
- die Aufwertung von Frauentätigkeiten und die diskriminierungsfreie Gestaltung der Eingruppierungen notwendig ist,
- ein Anspruch auf berufliche Qualifizierung verankert werden muss, um bessere Chancen für berufliches Fortkommen zu schaffen und die Arbeitsplatzsicherheit zu erhöhen.

Die tariflich verankerten Arbeitszeitbestimmungen sind so zu gestalten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit souveräner gestalten können. Das Arbeitsvolumen und die Arbeitszeitgestaltung sollen eine partnerschaftliche Teilung der unbezahlten Hausarbeit zwischen Männern und Frauen ermöglichen. Auch in allen anderen Mantelfragen ist auf die Vermeidung mittelbarer Diskriminierung zu achten, bei der Altersversorgung, der Teilzeitregelung, bei Freistellungen und bei der Anerkennung von Berufs- und Beschäftigungszeiten.

Im Bereich des Gesundheitswesens und der Wohlfahrtsverbände haben die Gewerkschaft ÖTV mit dem Druck der weiblichen Beschäftigten bereits Fortschritte in der Bezahlung der frauenspezifischen Berufe erreicht. Dieser Weg wird fortgesetzt.

Auch unter Arbeitgebern wird diskutiert, wie Chancengleichheit der Geschlechter und die Beseitigung von Diskriminierung verwirklicht werden kann. Sie haben vor allen Dingen das Interesse, den Bedarf an qualifizierten Beschäftigten decken zu können. An dieser Stelle sehen sie, dass die Potentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkannt, gefördert und gezielt genutzt werden müssen. Dieses Interesse schließt auch ein, Arbeitsbedingungen, Aufgabenzuschnitte, Lern- und Partizipationsmöglichkeiten auf mögliche Diskriminierungen zu überprüfen, da sie ansonsten die Entfaltung der Leistungsfähigkeit und Bereitschaft entgegenstehen (vgl. Krell/Tondorf 1999).

Im folgenden werden Kriterien für die Gestaltung von Tarifverträgen entwickelt, die dazu dienen, Geschlechtsdiskriminierung zu vermeiden. Die hier vorgelegten Kriterien weisen auf kritische Bestimmungen in Tarifverträgen hin und zeigen, wie diskriminierungsfreie Regelungen aussehen können. Sie dienen vor allen Dingen der notwendigen Analyse der geschlechtsspezifischen Auswirkungen bestehender Regelungen und geben für die Neugestaltung wichtige Hinweise.

2 Ausgestaltung von Tarifverträgen

2.1 Gibt es in der Präambel eine Absichtserklärung, die das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter hervorhebt?

Hier kann u.a. betont werden, dass die Tarifparteien gemeinsam der Auffassung sind, dass Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht werden soll. Ebenso kann die Übereinstimmung des Interesses an der Gleichstellung von Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite formuliert werden.

Anmerkung: Angesichts der Tatsache, dass das Vorhandensein frauendiskriminierender Strukturen in Betrieben oder Verwaltungen abgestritten wird, kommt derartigen Formulierungen durchaus einige Bedeutung zu und die Wirkung sollte nicht unterschätzt werden. Wenn auch die Formulierungen pauschal und nicht rechtsverbindlich sind, ist aber die Diskussion derartiger Formulierungen in einer Präambel mit einer Auseinandersetzung über den Sachverhalt verbunden.

2.2 Ausgestaltung des Geltungsbereiches

Sind Arbeitnehmer/-innengruppen ausgeschlossen? z.B. Teilzeitbeschäftigte? Aushilfen? Geringfügig Beschäftigte? Teilnehmer/-innen nach Maßnahmen nach SGB III Arbeitsförderungsgesetz sowie Bundessozialhilfegesetz (BSHG).

Gibt es sachliche Gründe für einen Ausschluss? Sind Diskriminierungen nach dem Geschlecht ausgeschlossen? **Trifft der Ausschluß vorwiegend Männer/ Frauen?**

Hinweis: Geringfügig Beschäftigte dürfen vom Geltungsbereich des Tarifvertrages nicht ausgenommen werden. Für sie müssen die tariflichen Regelungen ebenfalls uneingeschränkt gelten. Der EuGH hat entschieden, dass der Ausschluss der geringfügig Beschäftigten von tariflich vereinbarten Ansprüchen - falls tatsächlich mehr Frauen als Männer davon betroffen sind - eine gegen das Gemeinschaftsrecht verstoßende mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts darstellt (C-281/97).

2.3 Empfehlung für eine Vergütungsordnung

Entgeltdiskriminierung zeigt sich nicht mehr darin, dass Frauen für die gleiche Arbeit ein geringeres Entgelt erhalten, sondern die Frage „gleicher Lohn für gleichwertige Tätigkeit“ steht im Mittelpunkt der Diskussion.

Zentrale Gründe mittelbarer Entgeltdiskriminierung sind zum einen die „Bewertung von Arbeit“ und zum anderen die „Bewertung von Ausbildung und Qualifikationen“, die letztlich auch zur Fortschreibung des geschlechtsspezifisch aufgeteilten Arbeitsmarktes führen.

Die „Bewertung von Arbeit und Qualifikation“ beruht auf einem komplexen Gebilde von wechselseitig aufeinander wirkenden Elementen. Dies sind u.a.:

- Die Zuweisung von sogenannten Frauen- und Männerberufen ist untrennbar mit der **geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung** verbunden. Im Rahmen dieser geschlechtsspezifischen **Arbeitsteilung** werden gerade von den Frauen gesellschaftlich notwendige, aber nicht entlohnte Arbeiten übernommen. Die gesellschaftliche Unter- oder Nichtbewertung dieser „unbezahlten“ Arbeit und damit der entsprechenden

spezifischen Fähigkeiten und Qualifikationen wird als ein zentraler Grund dafür gesehen, dass sogenannte typische Frauenberufe (personen- und sozialbezogene Dienstleistungen) oder Fähigkeiten, wie z.B. soziale Kompetenz unterbewertet werden.

- Die Gewichtung von Merkmalen einer Tätigkeit steht im Zusammenhang mit der Bewertung von Berufen und Qualifikation. So kann u.a. festgestellt werden, dass sich viele sogenannte typische Frauenberufe und –tätigkeiten im unteren Einkommensbereich befinden.

-

Um der **mittelbaren Diskriminierung** entgegenzuwirken, sollten sich die Tätigkeitsmerkmale an den vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) erarbeiteten Kriterien an diskriminierungsfreie(re) Entgeltsysteme orientieren, nämlich (Winter/Krell, 1997),

- dass Tarifverträge **durchschaubar** sind
- **objektive Differenzierungskriterien** enthalten
- die einzelnen Differenzierungskriterien **diskriminierungsfrei** ausgelegt werden und für die Bewertung von Frauentätigkeiten keine anderen Kriterien verwendet werden, als für die Bewertung von Männertätigkeiten, sowie
- die Arbeit ist ihrem **Wesen** nach zu bewerten, d.h. alle für sie wesentlichen Anforderungen müssen berücksichtigt werden.

Zu fragen ist also, ob das **Tarifsistem** insgesamt transparent ist?

Gibt es eine einheitliche Vergütungsordnung für alle Beschäftigtengruppen? Oder gibt es verschiedene Tarifbereiche für bestimmte ArbeitnehmerInnen oder Berufsgruppen mit unterschiedlichen Bewertungsmaßstäben, die Diskriminierungen nach dem Geschlecht vermuten lassen?

Ist das **Merkmalsraster** transparent?

Sind die Kriterien diskriminierungsfrei gestaltet? Werden Tätigkeitsmerkmale, die typisch für Männerarbeitsplätze sind, **höher bewertet** als die, die für Frauenarbeitsplätze typisch sind? Nach welchen Kriterien erfolgt die **Zuordnung einer Tätigkeit in eine Entgeltgruppe** - nach der höchst bewerteten Tätigkeit?

Ist jedes **Tätigkeitsmerkmal** auf **jede Tätigkeit** anwendbar?

Erfassen und werten die Eingruppierungsmerkmale das Wesen der Tätigkeit? Spiegeln sie die für **Frauenarbeit typischen Anforderungen** wider (psycho-soziale und physische Anforderungen, Vielfalt, eingeschränkte Handlungsspielräume?)

Fehlen Tätigkeitsmerkmale, die wesentliche Anforderungen erfassen, z.B. soziale Kompetenz, Verantwortung. Werden die verwendeten Merkmale diskriminierungsfrei **ausgelegt**?

Gibt es eine **Durchlässigkeit** zwischen allen Tätigkeitsmerkmalen oder ist ab bestimmten Stellen eine weitere Höhergruppierung ausgeschlossen?

2.4 Gestaltung der Entgelttabelle

Wie hoch ist das **Entgelt in der niedrigsten Vergütungsgruppe**?

Ist es für vollzeitige Beschäftigte existenzsichernd, auch wenn sie nach allen anderen lohnsteigernden Kriterien (z.B. Altersgruppen, Betriebszugehörigkeit) jeweils in der niedrigsten Stufe sind? (Zuverdienermodell?) Ist die niedrigste Vergütungsgruppe mit einer **automatischen Höhergruppierung** verbunden?

Anmerkung: Die Armutsgrenze des "working poor", also der Armut trotz ganztägiger Erwerbsarbeit liegt bei Verdiensten in Höhe von 60% des durchschnittlichen Einkommens.

Wie viele **Entgeltgruppen unterhalb des "Ecklohnes"** gibt es?

Anmerkung: Je weniger es sind, desto besser für die Frauen, denn die Differenzierung im Niedriglohnbereich führt zu dessen Zementierung.

Wie ist der **Abstand zwischen den einzelnen Vergütungsgruppen**?

Nimmt die Differenz in den oberen Bereichen zu? (d.h., wer im oberen Bereich eingruppiert ist, bekommt bei einer Höhergruppierung mehr dazu als jemand, der unten eingruppiert ist und höhergruppiert wird.) Wie lässt sich dies rechtfertigen und welche Auswirkungen hat das auf die Verdienste nach Geschlechtern?

Wie ist die **Zuwachsdynamik innerhalb der Vergütungsgruppen** gestaltet?

Etwa nach Alter, Betriebszugehörigkeit oder Leistung? Ist die Steigerung linear, progressiv oder degressiv angelegt?

Anmerkung: Zur typisch weiblichen Erwerbsbiographie passt eine lineare Zuwachsrate in jährlichem Abstand am ehesten.

Wie werden **Unterbrechungszeiten** berücksichtigt?

Bedeutet Betriebszugehörigkeit kontinuierliche Beschäftigung? Werden Schutzfristen und der Mutterschaftsurlaub nach dem Mutterschutzgesetz sowie der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und Sonderurlaub zur Betreuung von mindestens einem Kind bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen zur Kinderbetreuung mit Berufsjahren gleichgesetzt? Gelten Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung als Beschäftigungszeit? Werden Zeiten bei anderen Arbeitgebern als Beschäftigungszeiten anerkannt, wenn eine gleiche oder gleichartige Tätigkeit wahrgenommen wurde?

2.5 Sonstige Einkommensbestandteile

2.5.1 Wofür gibt es **Zulagen und Zuschläge**¹? Können sie Männern wie Frauen in gleichem Maße zugute kommen?

Zulagen werden in monatlichen Festbeträgen gezahlt, um die an einem Arbeitsplatz geforderten Spezialkenntnisse oder besonderen Anforderungen an das fachliche Wissen und Können oder die Wahrnehmung bestimmter Funktionen zu honorieren (z. B. Meister- und Programmierzulage, Außendienstzulage in der Steuerverwaltung, Zulage bei Justizvollzugseinrichtungen und bei psychiatrischen Krankenanstalten).

Zuschläge werden zur Abgeltung besonderer Belastungen gezahlt, die mit der Ausübung der Arbeit verbunden sind (z. B. Erschwerniszuschläge) oder als Ausgleich für Arbeitsleistungen zu ungünstigen Zeiten zu gewähren sind (z. B. Zeitzuschläge für Feiertags-, Sonntags-, Samstags- und Nachtarbeit) oder die besondere Belastungen für die Beschäftigten

¹ Zulagen bzw. Zuschläge sind Entgeltbestandteile, welche neben dem Regelentgelt (Monatslohn/Monatsvergütung) gezahlt werden.

bedeuten (z. B. Schichtzuschläge). Zuschläge sind auch zu leisten, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die tariflich festgelegte Arbeitszeit hinaus vom Arbeitgeber für Arbeitsleistungen herangezogen werden (z. B. Überstundenzuschläge).

Die vorhandenen tariflichen Regelungen über Zulagen und Zuschläge können Männer wie Frauen in gleichem Maße beanspruchen. Sie gehen allerdings im wesentlichen auf körperliche Belastungen zurück. Die psycho-sozialen Belastungen werden selten honoriert. Viele Frauen sind aber in Bereichen beschäftigt, in denen psycho-soziale Belastungen vorhanden sind. Insofern werden diese Belastungen nicht hinreichend vergütet. Es wird notwendig sein, für die psycho-sozialen Belastungen Bewertungsmaßstäbe zu entwickeln und diese auch entsprechend zu bezahlen.

Die Begriffe „Zulagen und Zuschläge“ werden allerdings im Tarifrrecht nicht immer eindeutig verwendet. So wird in § 33 a BAT/BAT-O im Gegensatz zum BMT-G-II/BMT-G-O der Schichtzuschlag zur Schichtzulage.

Ich finde die folgende Anmerkung überflüssig, sie liest sich eher als Rechtfertigung für den jetzigen Zustand. Tarifpolitische Strategien müssen an anderer Stelle vermittelt werden.

Anmerkung: In den letzten Jahren sind für verschiedene Berufsgruppen Vergütungsgruppenzulagen eingeführt worden. Damit vermieden die Arbeitgeber einen höheren tarifvertraglichen Einkommensanspruch. Ansonsten wäre es nur möglich gewesen, den Anspruch auf ein Entgelt einer höheren Vergütungsgruppe vorzusehen. Mit Vergütungsgruppenzulagen wurden auch Doppelaufstiege in einzelnen Fallgruppen vorgesehen. Die Vergütungsgruppenzulagen haben die Arbeitgeber zugestanden, um im Tarifrrecht nicht von den laufbahnrechtlichen Strukturen im Beamtenrecht abzuweichen. Sie bieten Möglichkeiten zur differenzierteren Bezahlung, ohne dass im Tarifrrecht die laufbahnrechtlichen Grenzen nach dem Beamtenrecht überschritten werden.

Die Zulagen und Zuschläge in den Tarifverträgen entsprechen heute in der Regel nicht mehr den realen Anforderungen an den Arbeitsplätzen. Sie sind im wesentlichen historisch geprägt aus dem Tarifrrecht für die Arbeiterinnen und Arbeiter. Deshalb gibt es für die körperlichen Belastungen (z.B. Kraftaufwand, Lärm, Schmutz) häufiger Zulagen und Zuschläge, während psycho-soziale Belastungen meist nicht zusätzlich honoriert werden.

Im Tarifrrecht der Angestellten des öffentlichen Dienstes wurden bestimmte Zulagen und Zuschläge erst sehr spät eingeführt. Die Zeitzuschläge für Arbeit zu sogenannten ungünstigen Zeiten wurden erst 1974 tarifvertraglich verankert. Die Wechselschicht- und Schichtzulagen wurden zuerst 1989 im Bereich der Pflegeberufe eingeführt. Dabei handelte es sich um einen Kompromiss, da die Gewerkschaft ÖTV eine um zwei Vergütungsgruppen höhere Eingruppierung für die ausgebildeten Pflegekräfte am Krankenbett forderte und die Arbeitgeber dies ablehnten. Letztlich einigten sich die Tarifvertragsparteien darauf, eine neue Vergütungsgruppe Kr. Va (zwischen der Kr. V und Kr. VI) einzuführen und zusätzlich eine Wechselschicht- und Schichtzulage vorzusehen.

Damit wurde die Eingruppierung für die Pflegekräfte um eineinhalb Vergütungsgruppen verbessert. Zusätzlich wurde für die Pflegekräfte, die Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit leisten, eine Zulage eingeführt. Die Wechselschicht- und Schichtzulage wurde später insgesamt in den BAT übernommen, ohne dass es für alle Beschäftigtengruppen einen Anspruch auf diese Zulage gibt. Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes haben Zulagen und Zuschläge im Bereich der Angestellten häufig mit dem Hinweis abgelehnt, dass diese zusätzlichen Belastungen und Erschwernisse zum Berufsbild gehören. Jedem Beschäftigten, der einen solchen Beruf ergreift, seien von Anfang an die Belastungen des Berufs bekannt; deshalb müssten diese nicht zusätzlich honoriert werden.

Für das Krankenpflegepersonal, das Grund- und Behandlungspflege durchführt, wurde eine Zulage für die überwiegende Arbeit mit solchen Patienten eingeführt, die besondere Anforderungen im psycho-sozialen Bereich stellen, z. B. Patienten mit schweren Infektionskrankheiten, Patienten in geschlossenen und halb geschlossenen psychiatrischen Einrichtungen, Patienten in geriatrischen Einrichtungen, Patienten mit Lähmungen und multipler Sklerose.

Im Bereich der Angestellten des öffentlichen Dienstes gibt es eine tarifvertragliche Regelung über Zulagen, wenn regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang besonders gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten auszuführen sind (§ 33 Abs. 1 Buchst. c BAT/BAT-O).

Dieser Tarifvertrag wurde zwar von den Gewerkschaften gekündigt, wird aber nach wie vor angewandt. Die Zulagen fallen allerdings sehr gering aus, da sich die Beträge nach wie vor auf dem Niveau von 1962 befinden. Diese Zulagen sind in ihrem Kern Zulagen für Erschwernisse.

2.5.2 Werden *Leistungszulagen* nach Kriterien vergeben, die *Diskriminierungsmöglichkeiten nach dem Geschlecht ausschließen*?

Darüber hinaus werden Zulagen für Arbeitsleistungen gezahlt, die zeitweilig oder auf Dauer über dem Niveau der Normalleistung liegen (Leistungszulagen). Wird die überdurchschnittliche Arbeitsleistung nicht durch Zulagen honoriert, die Monat für Monat neben dem Regelentgelt gezahlt werden, sondern erfolgt eine Einmalzahlung am Ende eines Zeitraumes, so wird diese Zahlung „Prämie“ genannt. Prämienzahlungen können nicht nur von der individuellen Arbeitsleistung, sondern auch von der Arbeitsleistung einer Gruppe abhängig gemacht werden (Gruppenprämie). Daneben werden Prämien auch für das erreichte wirtschaftliche Ergebnis in einem Unternehmen gezahlt (Ergebnis – oder Erfolgsprämien).

Kontrollfragen formulieren, die sich Verhandlungsführer/-innen stellen können, um checken zu können.

In welchen Bereichen und für welche Tatbestände gibt es Zulagen?

Sind die Bereiche und Tatbestände geschlechtstypisch?

Wie verteilen sie sich auf Männer und Frauen?

2.6 Mantelregelungen

2.6.1 Arbeitsbefreiungen

Ist § 616 SGB V abgedungen? Gibt es Anspruch auf Freistellung zur Aufsicht, Betreuung und Pflege von nahen Angehörigen? (Seite 22 Eckpunkte privates Gesundheitswesen)

2.6.2 Regelungen zur Arbeitszeit

2.6.2.1 Teilzeitbeschäftigung

Es ist ein Anspruch auf eine Verringerung der Arbeitszeit mit der Möglichkeit zur Rückkehr auf diese Arbeitszeitdauer bzw. auf einen Vollzeitarbeitsplatz tarifvertraglich zu schaffen. Die Teilzeitbeschäftigten dürfen durch tarifvertragliche Bestimmungen gegenüber den Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden. Dies gilt insbesondere auch für die berufliche Fortentwicklung. Darüber hinaus darf der Umfang der Beschäftigung keinen Einfluss auf die Berechnung von Berufs- und Tätigkeitsjahren haben.

Das ab 1. Januar 2001 geltende Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht einen Anspruch auf eine geringere Arbeitszeit vor. Der Arbeitgeber kann den Wunsch der Beschäftigten ablehnen, wenn betriebliche Gründe der Verringerung der Arbeitszeit entgegenstehen. Betriebliche Gründe im Sinne des Gesetzes sind nur gegeben, wenn der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht werden. Es sind keine tarifliche Regelungen zu treffen, die die Ablehnung eines Wunsches nach einer geringeren Arbeitszeit für den Arbeitgeber erleichtern.

Im Zusammenhang mit den Regelungen zur Arbeitszeit ergibt sich für Teilzeitbeschäftigte ein besonderer Regelungsbedarf. Es geht zum einen um die Regelung der Überstunden und deren Bezahlung und zum anderen um Rufbereitschaft.

Rufbereitschaft kann zusätzlich zur regelmäßigen Arbeitszeit angeordnet werden. Da Rufbereitschaft erst im Anschluss an die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit angeordnet werden soll, könnte ein Zeitraum vereinbart werden, in dem Rufbereitschaft angeordnet werden darf. Ansonsten besteht die Gefahr, dass Teilzeitbeschäftigung mit anschließend angeordneter Rufbereitschaft zu einer längeren Zeit der Arbeitsverpflichtung führt und dafür auch noch ein geringeres Entgelt gezahlt wird.

Die befristete Reduzierung der Arbeitszeit ist einer Zusage zur Wiedereinstellung bzw. einer unbefristeten Reduzierung der Arbeitszeit vorzuziehen.

Es ist zumindest zu vereinbaren, dass eine einseitige Anordnung von Überstunden und Rufbereitschaft für Teilzeitbeschäftigte nicht möglich ist.

2.6.2.2 Regelungen für Zeiten von Erziehung und Pflege

- Werden Einschränkungen der Berechtigten vereinbart, z.B. nicht eheliche bzw. gleichgeschlechtliche PartnerInnen
- Ruhendes Arbeitsverhältnis statt Wiedereinstellungszusage?
- Werden Zeit der Erziehung und Pflege als Beschäftigungszeiten anerkannt?
- Gibt es ein Recht auf Arbeitszeitreduzierung oder Flexibilisierung anstelle der Elternzeit oder im Anschluss daran?
- **Werden Möglichkeiten zum Erhalt der beruflichen Qualifikation geboten ?**
- **Gibt es eine Anerkennung der Qualifikationen aus der Erziehungsarbeit?**

3 (Geschlechter-)paritätisch besetzte Kommissionen

Die Einrichtung einer paritätisch besetzten Bewertungskommission² zur Bewertung der ausübenden Tätigkeiten bringt bessere Beteiligungsrechte bei der Umsetzung des Entgeltsystems im Betrieb.

Die Kommission sollte geschlechterparitätisch aus Vertreter/-innen der Gewerkschaften und des Arbeitgebers zusammengesetzt sein. Der Kommission ist es zu ermöglichen, Sachverständige heranzuziehen.

² Die Kommission ist für alle Ein-, Höher- und Rückgruppierungen zuständig, ohne die betriebsverfassungs- und personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte einzuschränken.

3.1 Schulung der Kommissionsmitglieder

Die Mitglieder der Bewertungskommission sollten u.a. allgemeines Wissen

zur Entgeltdiskriminierung, wie

- Empirische Befunde zur Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen
- Bestimmungsgründe der Einkommensunterschiede und rechtliche Situation

sowie Lösungsansätze zur Verringerung der Entgeltunterschiede

- Grundlegendes zur Arbeitsbewertung und ihren Diskriminierungsgefahren
- Summarische und analytische Verfahren
- Diskriminierungsgefahren im Umgang mit Arbeitsbewertungssystemen
- Forderungen an eine diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung

haben.

4 Regelungsbedarfe für Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen

4.1 Regelungen zur Kinderbetreuung

- Betriebskindergarten?
- Betriebsnahe Kinderbetreuung?
- Belegrechte?
- Förderung von Elterninitiativen?
- Kinderbüro?
- Finanzielle Zuschüsse?

Überarbeitung von Martina Peil bis 18. Juni 2001

4.2 Gibt es besondere Vereinbarungen zu Herstellung der Chancengleichheit durch Personalpolitik?

- Werden geschlechtsneutrale und Frauen ansprechende **Stellenausschreibungen** vereinbart?
- Gibt es Quoten oder Zielvorgaben für die **Besetzung** von Stellen?
- Gibt es eine spezielle Förderung für Frauen zum **Aufstieg**?
- Gibt es eine spezielle Förderung der Frauen in der **Fort- und Weiterbildung**?
- Ist die **Sensibilisierung und Fortbildung von Führungskräften** in Geschlechterfragen vorgesehen?
- Wie ist Initiative und **Kontrolle** der Gleichstellungspolitik verankert? Gleichstellungsbeauftragte? Gremien? Berichte?

4.3 Regelungen zur sexuellen Belästigung

- Präventive Maßnahmen?
- Rechte belästigter ArbeitnehmerInnen
- Sanktionen gegen belästigende Personen?
- Instanzen und Prozeduren bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung?
- Sensibilisierung aller Beschäftigten?
- Ausweitung des Verbots sexueller Belästigung auf betriebsfremde Personen und Werbung?

5 Literaturhinweise

- Damm-Rüger, Sigrid, Stiegler, Barbara: Soziale Qualifikation im Beruf - Eine Studie zu typischen Anforderungen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Berichte zur beruflichen Bildung, H.192, Bielefeld 1996
- DGB-Bundesvorstand, Abt. Frauenpolitik: Info-Brief der Initiative des DGB "Frau geht vor", Ausgabe 3/4 1995
- Dürk, Barbara: Vom Aufschrei in die Niederungen der kleinen Schritte — Die Aufwertungskampagne von Frauen in der ÖTV. In: Regine Winter, 1994, S. 117—133
- Drohse, Petra: Die Lohndiskriminierung der Frauen. Marburg 1986
- Europäische Kommission: Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit. 1996
- Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten Referat V/D.5: Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen. Oktober 1998
- Jochmann-Döll, Andrea: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen. München 1990
- Krell, Gertraude: Die Verfahren der Arbeitsbewertung — Kritische Bestandsaufnahme und Perspektiven. In: Regine Winter, 1994, S. 43—57
- Krell, Gertraude, Andrea-Hilla Carl, Anna Krehnke: Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit, Vergleichsprojekt bei der Stadt Hannover im Auftrag der ver.di-Bundesvorstand, ÖTV e.V. Stuttgart 2001
- Pfarr, Heide M., Bertelsmann, Klaus: Lohngleichheit. Zur Rechtsprechung bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 100. Stuttgart 1981
- Pfarr, Heide M., Bertelsmann, Klaus: Diskriminierung im Erwerbsleben. Ungleichbehandlung von Männern und Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. Baden-Baden 1989
- Stiegler, Barbara: Aufwertung von Frauenarbeit. Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik (Hg.). Bonn 1999
- Stiegler, Barbara: Tarifpolitik gegen Lohndiskriminierung. DGB Bundesvorstand, Abteilung Frauenpolitik Düsseldorf 1996
- Stolz-Willig, Brigitte: Chancengleichheit im Kollektivvertragssystem, WSI Diskussionspapier Nr. 26, Düsseldorf 1996
- Weiler, Anni: Frauenlöhne/Männerlöhne. Gewerkschaftliche Politik zur geschlechtsspezifischen Lohnstrukturierung. Frankfurt 1992
- Weiler, Anni: Gleichstellung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. -Analyse und Dokumentation- DGB Bundesvorstand, Abteilung Frauenpolitik und WSI der HBS, Düsseldorf 1998
- Winter, Regine (Hrg.): Frauen verdienen mehr, Zur Neubewertung von Frauenarbeit in Tarifsystemen. Bielefeld 1994
- Winter, Regine, Krell, Gertraude: Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der ÖTV Stuttgart 1997

6 Anlage

6.1 Geschlechterdemokratische Tarifpolitik in ver.di (Antrag 08)

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-Rechtssprechung 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 Familiernährers“ für den Mann und des der „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 unabgesicherte 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 Leistungsverdichtung. 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, wie 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.

Angenommen