

Frauenpolitisches Programm der IG Bauen-Agrar-Umwelt

Einleitung

Frauen sind noch lange nicht am Ziel: Ihren Entwurf von einem gleichgestellten Leben der Geschlechter konnten sie bisher nicht durchsetzen.

Männer sitzen in Verbänden und Gewerkschaften, in Politik und Wirtschaft in den Entscheidungsfunktionen. Sie beherrschen fast alle Institutionen und Organisationen, obwohl sich niemand mehr offen gegen eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen ausspricht. Doch bestehende Strukturen wandeln sich nur langsam.

Frauenspezifische Forderungen werden nur schleppend umgesetzt. Es ist den Frauen bisher nicht gelungen, Frauenpolitik in alle Politikbereiche zu integrieren. Dies gilt auch für gewerkschaftliche Politik.

Männer fühlen sich kaum für Frauenpolitik verantwortlich. Wir wissen, daß gerade in einer Organisation wie in der IG BAU, in der Frauen eine deutliche Minderheit darstellen, frauenpolitische Forderungen nur dann umgesetzt werden können, wenn sich alle - Männer und Frauen - dafür verantwortlich fühlen.

Deshalb unser „Frauenpolitisches Programm“. Wir wollen damit unsere frauenspezifischen Forderungen in die Gesamtorganisation tragen. Es richtet sich aber auch an staatliche Institutionen und den Gesetzgeber und enthält Durchsetzungsstrategien, Maßnahmen und Zeitvorgaben.

Es fordert die Verzahnung mit allen Politikbereichen; vor allem aber soll es Verantwortlichkeiten festlegen.

C 00 - 01408

Wir lassen uns nicht teilen!

Bestandsaufnahme: Frauen auf dem Arbeitsmarkt



Seit 1970 drängen immer mehr Frauen auf den Arbeitsmarkt. Ihr Anteil an den Erwerbstätigen in den alten Bundesländern wächst. Der wirtschaftliche Umbruch im Osten seit 1989 geht jedoch vor allem zu Lasten der Frauen. Während früher 90 % der Frauen in den neuen Bundesländern erwerbstätig waren, sind es heute in vielen Regionen weniger als die Hälfte. Berufstätigkeit gehört zur Identität der Frauen in den neuen Bundesländern und sie wollen entsprechend ihrer Ausbildung erwerbstätig sein.

In den alten Bundesländern kämpfen Frauen seit Jahrzehnten für die gleichberechtigte Teilhabe an bezahlter Arbeit. Die hohe Erwerbslosigkeit der Frauen, die Beschäftigung in schlecht bezahlten Jobs, zum Teil auf Teilzeitstellen ohne existenzsicherndes Einkommen und/oder wegen Geringfügigkeit ohne Versicherungsschutz, der erschwerte Zugang von Mädchen und jungen Frauen zu betrieblichen Ausbildungsplätzen, die Probleme Alleinerziehender, vorwiegend der Mütter, und Altersarmut sind inzwischen gesamtdeutsche Probleme geworden.

Die Frauen in Ost und West wollen dies nicht länger hinnehmen. Sie sind nicht bereit, still auf wirtschaftlich bessere Zeiten zu warten.

Erwerbsquote in % ¹⁾	1970	1980	1994 ²⁾
Männer	88,2	84,4	81,9
Frauen	46,2	50,2	60,0

¹⁾ Erwerbsquoten bezogen auf die Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 - 65 Jahre) Bundesgebiet West

²⁾ Erwerbsquoten bezogen auf die Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 - 65 Jahre) Bundesgebiet West und Ost

Die Erwerbsquote der ostdeutschen Frauen lag im April 1993 noch bei 73,3 Prozent, in Westdeutschland bei 59,6 Prozent (Mikrozensus 1993).

Es ist höchste Zeit, gerade mit dem selbstverständlichen Anspruch der ostdeutschen Frauen auf Erwerbstätigkeit, gesamtdeutsche Lösungen für eine gleichberechtigte Teilhabe der Frauen am Erwerbsleben durchzusetzen.

Die Beschäftigungschancen in der Bundesrepublik werden weiter drastisch sinken, doch dies darf nicht einseitig zu Lasten der Arbeitnehmerinnen gehen. Auch Männer sind Opfer der Wirtschaftskrise, doch die Lage der Frauen ist prekärer. Das zeigt ein Blick in die Struktur der Erwerbstätigkeit:

- ◆ Männer profitieren stärker vom Strukturwandel: Auch in der Bau- Land- und Forstwirtschaft haben sich die Beschäftigungsstrukturen in den letzten 20 Jahren deutlich verändert. Der Anteil der gewerblich Beschäftigten ist gesunken, der der Angestellten ist gestiegen und steigt weiter. Trotzdem tragen die Frauen in unseren Branchen ein höheres Beschäftigungsrisiko als Männer; sie sind überproportional auch von Entlassungen betroffen.
- ◆ Teilzeitarbeit ist Frauensache: Mit zunehmender Erwerbstätigkeit der Frauen ist vor allem die Teilzeitbeschäftigung gestiegen. Mehr als 35 Prozent aller erwerbstätigen Frauen arbeiten heute in Teilzeit. Die Quote im Baugewerbe (West) liegt bei 25 Prozent (Stand Juni 1995).
- ◆ Frauen haben schlechtere Arbeitsbedingungen: Besonders in der Gebäudereinigung sind die meisten als An- und Ungelernte beschäftigt. In den Büros sind Frauen meist für Hilfs- und Routinetätigkeiten zuständig. Ihre Arbeit ist in der Regel stark reglementiert und wenig angesehen.
- ◆ Beim Geld gilt der „kleine Unterschied“ erst recht: Frauen verdienen immer noch weniger als Männer. Sie finden sich vor allem in den unteren Entgeltgruppen wieder. Immer noch haben Arbeiterinnen durchschnittlich 26 Prozent, angestellte Frauen rund 34 Prozent weniger Einkommen als ihre männlichen Kollegen.

Frauen in der IG BAU - eine kurze Bestandsaufnahme:

Frauen organisieren sich gewerkschaftlich. Bei insgesamt sinkenden Mitgliederzahlen in der IG BAU sind bei den weiblichen Mitgliedern immer noch Zuwächse festzustellen. Dies zeigen die prozentualen wie die absoluten Zahlen: Lag der Frauenanteil an der Mitgliedschaft 1980 noch bei 3,36 Prozent (17.918), so stieg er bis Ende 1989 auf 7,69 Prozent (35 419) an. Durch die Vereinigung der west- und ostdeutschen Baugewerkschaften und die damals überdurchschnittlich hohe Erwerbstätigkeit der ostdeutschen Kolleginnen in der Baubranche, erreichte der weibliche Mitgliederanteil Ende 1990 13,31 Prozent (104 903). Dieser verhältnismäßig hohe Frauenanteil sank, insbesondere durch die Verdrängung der ostdeutschen Kolleginnen aus der Bauwirtschaft, bis Ende 1993 auf 9,9 Prozent (66 260),

während er in den alten Bundesländern, zwar langsam, aber kontinuierlich weiter anstieg (1993 38 659 = 8,68 Prozent, 1994 39 305 = 8,93 Prozent, 1995 39 971 = 9,20 Prozent).

Ende 1995 lag der Anteil weiblicher Mitglieder bundesweit bei 9,68 Prozent (61 961); in den alten Bundesländern bei 9,20 Prozent, in den neuen bei 10,70 Prozent. Durch die Fusion mit der GGLF stieg der Frauenanteil im Januar 1996 bundesweit auf 11,79 Prozent (84 850).

Sowohl unter den Ehren- als auch den Hauptamtlichen der IG BAU sind Frauen sichtbarer geworden - Ergebnis der Diskussionen und Beschlüsse zur gewerkschaftlichen Frauenförderung, vor allem aber des Frauenförderplans für den hauptamtlichen wie den ehrenamtlichen Bereich.

Hier sind jedoch die zahlenmäßigen Verbesserungen nur die eine Seite der Frauenfördermedaille. Die andere Seite ist der Versuch, die gewerkschaftlichen Strukturen und Arbeitsbedingungen so zu verändern, daß mehr Frauen die Möglichkeit zur ehren- und hauptamtlichen Mitarbeit erhalten. Hier stehen wir noch am Anfang.

Frauen in der Bau-, Land- und Forstwirtschaft

Alle neuen Produktions- und Organisationskonzepte setzen auf die Qualifikation und Kompetenz der arbeitenden Menschen. Sieht man sich aber die betriebliche Praxis näher an, so sind Frauen davon nahezu ausgeschlossen.

Die dramatische Beschäftigungssituation von Frauen in unseren Branchen verlangt deshalb nach einer gezielten Beschäftigungspolitik im Interesse von Frauen.

Wir brauchen verbindliche Konzepte zur betrieblichen Frauenförderung, die sich auf die zentralen Felder der Betriebspolitik, wie Ausbildung, Übernahme nach der Ausbildung, Stellenausschreibung und Einstellung, betriebliche Weiterbildung, Beförderung, Arbeitsorganisation und -gestaltung, Entgelt, Teilzeit, Erziehungszeit und Wiedereingliederung sowie Kündigung, beziehen.

Berufswahl und -perspektiven - noch immer geschlechtsspezifisch

Für junge Frauen ist ein Ausbildungsberuf heute selbstverständlich. Dabei können sie sich auch einen Beruf vorstellen, der nicht als typisch weiblich gilt. In den alten Bundesländern verfügen 78 Prozent aller berufstätigen Frauen über einen Berufsabschluß, in den neuen Bundesländern sind es 94 Prozent.

Dennoch: In den alten Bundesländern beschränken sich junge Frauen nur auf einen kleinen Teil des Ausbildungsmarktes. 75 Prozent der Berufsanfängerinnen wählen einen von 20 Berufen, zumeist im Dienstleistungsbereich, während die jungen Männer sich mit nur ca. 58 Prozent auf 20 Berufe konzentrieren.

Alle Kampagnen, mit denen junge Frauen seit den 70er Jahren für sogenannte Männerberufe im gewerblich-technischen Bereich geworben wurden, haben kaum etwas verändert. Zwar ist der weibliche Anteil in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen gestiegen, doch dies gilt insbesondere für jene Berufe, die für Männer nicht mehr so interessant sind wie früher, z.B. Gärtner, Koch, Konditor, Bäcker.

Auch in den neuen Bundesländern sind es die jungen Frauen, die sich immer stärker auf bestimmte Ausbildungen konzentrieren. Zu 71 Prozent wählen sie unter nur zehn Berufen aus, während männliche Auszubildende dies lediglich zu 57 Prozent tun. Auch in Ostdeutschland haben junge Frauen nicht denselben Zugang zu gewerblich-technischen Berufen wie junge Männer. Obwohl in der früheren DDR von 300 Facharbeiterberufen nur 30 für Frauen aus arbeitsmedizinischen Gründen nicht empfohlen wurden, fand man weibliche Auszubildende eher in Facharbeiterberufen, die bereits einen hohen Frauenanteil hatten, wie z.B. Schreibtechniker, Fachverkäufer, Bauzeichner, Wirtschaftskaufmann. Zwar gab es in der DDR die Baufacharbeiterin oder Malerin, doch die gewerblich Beschäftigten in der Bauwirtschaft waren überwiegend Männer. Die Wende hat das verschärft.

Wir wollen, daß Frauen die ganze Berufswelt tatsächlich offensteht. Nur wenn dies gesichert ist, können junge Frauen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

Wir fordern.....

...für die Ausbildung:

- Ausbildungsplätze in allen zukunftsorientierten Büro- und technisch-gewerblichen Berufen sollen je zur Hälfte an junge Männer und junge Frauen vergeben werden. Dafür müssen entsprechende Rahmenbedingungen zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit geschaffen werden. Mit einem Stufenplan sollen Betriebsrat/Personalrat und Arbeitgeber festlegen, wie und wann dieses Ziel erreicht wird.
- Neben einer generellen Übernahmeverpflichtung für alle Auszubildenden sind die Voraussetzungen dafür zu schaffen, damit junge Frauen ihr berufliches Spektrum erweitern können. Über Be-

triebsvereinbarungen ist zu gewährleisten, daß Frauen bei Bewerbungen um gewerblich-technische Ausbildungsberufe gleichberechtigt berücksichtigt, und daß Frauen nach abgeschlossener Ausbildung in ihrem erlernten Beruf übernommen werden.

...für die Beschäftigung

- Um die Beschäftigungsperspektiven von Frauen zu verbessern, sind sie in frauenuntypischen Bereichen bei gleicher Qualifikation so lange bevorzugt auf entsprechenden Planstellen einzustellen, bis Gleichheit hergestellt ist.
- Auf betrieblicher Ebene sind Frauenförderpläne zu entwickeln, die in Betrieben ab einer bestimmten Größe von Gleichstellungsbeauftragten überwacht werden.

...für die Weiterbildung/Personalentwicklung:

- Ursachen, die Frauen an der Ausübung gewerblich-technischer Berufe hindern, sind zu beseitigen. Insbesondere muß das Bewußtsein der an der Berufswahl von Mädchen beteiligten Akteure geschärft werden. Ebenso sind Maßnahmenbündel zu entwickeln, die helfen, das berufliche Spektrum von Mädchen zu erweitern.
- Junge Frauen müssen auf gleichen Arbeitsplätzen die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen erhalten wie junge Männer. Bei betrieblichen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Beschäftigtenanteil zu berücksichtigen. Weiterbildung und Arbeitsgestaltungsmaßnahmen sind so aufeinander abzustimmen, damit den Frauen auch eine der erworbenen Qualifikation entsprechende Tätigkeit angeboten werden kann. Im Rahmen solcher Qualifikationsmaßnahmen sind un- und angeiernte Frauen besonders zu fördern.
- Maßnahmen, die garantieren, daß Frauen künftig, wie Männer, entsprechend ihrem Ausbildungsstand eingesetzt werden und Qualifizierungsbemühungen honoriert bekommen. Dazu bedarf es einer gezielten Personalplanung, die von Betriebs- und Personalräten eingefordert werden muß. Gerade hier sollten Betriebs- und Personalräte ihre Mitwirkungspflicht wahrnehmen, damit die Spaltung in Männerarbeitsplätze einerseits und Frauenarbeitsplätze andererseits abgebaut werden kann,

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ?!

Frauen verdienen weniger als Männer. In der Bau- Forst- und Landwirtschaft ist das nicht anders als in anderen Branchen. Daran hat sich - trotz des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, in der Vergangenheit grundsätzlich nichts geändert. Vielmehr ist festzustellen: Je höher der Frauenanteil in Lohn- und Gehaltsgruppen, desto niedriger ist das Einkommen. Und umgekehrt: Je höher das Einkommen, um so größer ist der Anteil der Männer in den Tarifgruppen.

1994 verdienen Arbeiterinnen in Industrie und Handel durchschnittlich 28,9 Prozent weniger als ihre Kollegen. Die weiblichen Angestellten lagen mit ihrem Durchschnittsgehalt rund 32,9 Prozent unter dem der angestellten Männer. Der Abstand hat sich zwar seit 1970 etwas verringert, aber die Lücke ist längst nicht geschlossen.

Durchschnittliche Bruttowochenverdienste der Arbeiterinnen und Arbeiter in Industrie und Handel (ohne Teilzeitbeschäftigte)			
Jahr *	Männer DM	Frauen DM	%-Anteil Fr. an M.
1970	294	180	61,2
1980	597	404	67,7
1990	847	590	69,7
1994	994	707	71,1

*Auf den seit 1983 geltenden Berichterstattungskreis umgerechnet.
Die Angaben beziehen sich auf den Gebietsstand der BRD vor dem 23.10.1990; sie schließen Berlin (West) ein. Quelle: Statistisches Bundesamt

Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste der Angestellten in Industrie und Handel (ohne Teilzeitbeschäftigte)			
Jahr *	Männer DM	Frauen DM	% Anteil Fr. an M.
1970	1511	887	58,7
1980	3377	2129	63,0
1990	5015	3246	64,7
1994	5976	4012	67,1

*Auf den seit 1983 geltenden Berichterstattungskreis umgerechnet.
Die Angaben beziehen sich auf den Gebietsstand der BRD vor dem 23.10.1990; sie schließen Berlin (West) ein. Quelle: Statistisches Bundesamt

(Hier noch Zahlen für Erwerbseinkommens von Frauen in unserer Branche!!!!)

Zwar wurde die Lohndiskriminierung in den vergangenen Jahrzehnten abgebaut. Dennoch wird die Arbeit von Frauen noch immer geringer bewertet und schlechter bezahlt. Dies gilt in West wie in Ost. Ebenso ist den Frauen der Aufstieg in höhere Entgeltgruppen oft verbaut.

Wir fordern...

- **Betriebs- und Personalräte müssen ihre Mitwirkungsrechte bei der Eingruppierung stärker nutzen:**

Insbesondere die betriebliche Eingruppierungspraxis, Verfahren und Praxis der Leistungsbeurteilung sowie sonstige Regelungen zur Abgeltung von Beanspruchung und Belastung sind auf Diskriminierung zu überprüfen und entsprechend zu ändern.

Geltende tarifliche Bestimmungen müssen eingehalten und genutzt werden. Betriebliche Höhergruppierungsaktionen im gewerblichen und im Angestelltenbereich müssen von der Organisation initiiert und getragen werden.

- **Die Durchsetzung übertariflicher Einkommensverbesserungen in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen.**

- **Entgelt- und Rahmentarifverträge müssen die Gleichstellung im Leitbild verankern.**

Dies bedeutet, Tarifverträge müssen Diskriminierung abbauen, z.B. bei der Arbeitsbewertung, Arbeits- und Technikgestaltung oder bei Teilzeitbeschäftigung.

Zeiten des Erziehungsurlaubs bzw. Elternurlaubs und Pflegezeiten müssen auf die Berufs- und Tätigkeitsjahre sowie die Betriebszugehörigkeit angerechnet werden.

- **Frauenarbeit muß höher bewertet werden:**

Die Anforderungen an Frauenarbeitsplätze und frauentypische Qualifikationen, wie Verantwortung und soziale Kompetenz, müssen genau analysiert und entsprechend bewertet werden. Arbeitssysteme und Tätigkeitsbereiche sind so zu definieren, daß durch die Veränderung und Zunahme von Tätigkeiten sowie die Neuaufteilung von Aufgabenfeldern eine höher qualifizierte Arbeit und damit eine höhere Eingruppierung erreicht werden kann.

Betriebs- und Personalräte müssen ihre Mitwirkungsrechte bei Arbeitsgestaltung und Eingruppierung auch dazu nutzen, um im Rahmen neuer Arbeitsorganisationskonzepte und Gruppenarbeit Arbeitsbereiche mit angereicherten Arbeitsinhalten zu erhalten.

Unterhalb des Anforderungsniveaus der Entgeltgruppen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder vergleichbare, auf andere Weise erworbene Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten Voraussetzung sind, soll es nur noch geringe Differenzierungen geben.

➤ **Recht auf berufsbezogene und weiterführende Qualifizierung:**

Dabei sind individuelle Eingruppierungs- oder Beschäftigungsansprüche zu gewährleisten.

Frauen müssen überproportional an Qualifizierungsmaßnahmen beteiligt werden.

Für die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen sind besondere Förderungsmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Damit Frauen sich an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen und davon auch profitieren können, müssen entsprechende Voraussetzungen geschaffen werden, die ihre Lebenssituation und die Ausgangsbedingungen berücksichtigen und ihnen eine Teilnahme auch praktisch ermöglichen.

➤ **Beschäftigung und Bezahlung:**

Bei der Eingruppierung in Entgeltgruppen müssen alle von den Unternehmen bereits heute im Arbeitsprozeß abgeforderten, besonderen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten (z.B. soziale Kompetenz u.ä.) von Frauen berücksichtigt werden.

➤ **Verbindliche Regelungen zur Frauenförderung:**

Bei Einstellung, Ausbildung und Qualifizierung sind Frauen - bei gleicher Qualifikation - bevorzugt zu berücksichtigen.

Gezielte Weiterbildungsangebote und die Möglichkeit, interessantere und besser bezahlte Arbeitsplätze zu erhalten, müssen vereinbart werden.

Frauen sind in allen betrieblichen Entscheidungsgremien entsprechend zu beteiligen.

➤ **Damit diese Forderungen durchgesetzt werden können, ist die Beteiligung von Frauen in Tarif- und Verhandlungskommissionen sowie allen tarifpolitischen Seminaren notwendig.**

Wem gehört die Zeit?

Die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit hat bisher nicht ausgereicht, mehr Arbeitsplätze zu schaffen bzw. die Beschäftigungskrise zu bewältigen. Das gilt gleichermaßen für Frauen- und Männerarbeitsplätze. Aber - Frauen haben ein doppeltes Interesse an weiterer Arbeitszeitverkürzung bei vollen Lohnausgleich. Sie sind zum einen von Arbeitsplatzabbau und Arbeitsplatzverlagerung überproportional betroffen und gerade sie sind darauf angewiesen, daß neue Arbeitsplätze geschaffen und bestehende gesichert werden.

Zum anderen kann Arbeitszeitverkürzung zur Entlastung von Frauen führen, die nach wie vor die Doppelbelastung von Familie und Beruf zu tragen haben. Kürzere Arbeitszeiten für Männer und Frauen eröffnen bessere Chancen zur partnerschaftlichen Teilung der Familien- und Erziehungsarbeit. Die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, bis hin zur 30-Stunden-Woche, muß deshalb auf der Tagesordnung bleiben.

Arbeitszeitmodelle, die sich an wirtschaftlichen Interessen und männlichen Leitbildern orientieren, tragen zusätzlich dazu bei, daß es für Frauen äußerst schwierig oder gar unmöglich wird, Berufstätigkeit und Kinderwunsch miteinander zu verbinden. Starre Normalarbeitszeiten von 8 Stunden und mehr, die Zunahme von Schichtarbeit und der Versuch der Arbeitgeber, regelmäßige Arbeit an Wochenenden einzuführen, verhindern die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Erwerbsarbeitswelt. Möglichkeiten zur Anpassung der Arbeitszeit an spezifische Lebensplanungen - nicht nur der Frauen - sind

real kaum vorhanden und bisher nicht erzwingbar. Zunehmende individuelle Wünsche, die eigene Arbeitszeit zu gestalten, können kaum realisiert werden.

Eine betriebliche Arbeitszeitgestaltung, die sich auch an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert, ist bis heute nicht durchgesetzt. Deswegen muß die Arbeitszeitgestaltung der Zukunft eine größere Vielfalt aufweisen, wobei auf gestaltende, tariflich schützende Eckpunkte nicht verzichtet werden kann.

Flexible Arbeitszeitmodelle, die die Arbeitszeitsouveränität und die unterschiedlichen Lebensplanungen des/der Einzelnen berücksichtigen, müssen möglich sein und durchgesetzt werden. Sie dürfen nicht alleine wirtschaftlichen Interessen untergeordnet werden. Eine flächendeckende Einführung von Gleitzeit- und anderen Arbeitszeitmodellen muß von den Betriebs- und Personalräten mitbestimmt und gestaltet werden. Sie müssen einer starken individuellen Mit- und Selbstbestimmung der einzelnen Beschäftigten sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung tragen.

Die Ausweitung von Teilzeitarbeit ist keine Alternative zu vollzeitlichen Arbeitszeitregelungen, solange sie nicht zur eigenständigen Existenzsicherung führt, sozial abgesichert und von Männern wie Frauen gleichermaßen verrichtet wird.

Trotzdem wird Teilzeitarbeit gerade von Frauen nachgefragt, weil kürzere Arbeitszeiten, insbesondere für Mütter, oft die einzige Möglichkeit sind, ihren familiären Verpflichtungen nachzukommen und gleichzeitig berufstätig zu sein. Das geringere Einkommen, ganz besonders in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, befreit die Frauen - trotz Erwerbstätigkeit - nicht aus ihrer ökonomischen Abhängigkeit. Selbst in qualifizierten Beschäftigungsbereichen - soweit dort überhaupt angeboten - vermindert Teilzeitarbeit in der Regel die beruflichen Aufstiegs- und Qualifizierungschancen.

In jedem Fall führt Teilzeitarbeit im bestehenden Rentensystem zu einer massiven Benachteiligung der Frauen in der Altersversorgung.

Da unzureichende, gesellschaftliche Rahmenbedingungen nach wie vor dazu beitragen, daß Teilzeitarbeit auch künftig in hohem Maße von Frauen nachgefragt wird, brauchen wir verbesserte Schutzbestimmungen in den Tarifverträgen.

Daraus ergeben sich folgende Forderungen....

- Das von der Regelarbeitszeit freie Wochenende muß gesichert bleiben.

- **Gleitzeit- und andere flexible Arbeitszeitmodelle** müssen unter dem Gesichtspunkt der Arbeitszeitsouveränität der Betroffenen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt und entsprechend in Tarifverträgen verankert werden. Ein volles Mitbestimmungsrecht der Betriebs- und Personalräte ist bei der betrieblichen Umsetzung zu gewährleisten. Individuelle Arbeitszeitanpassungen an besondere Lebenssituationen müssen als einklagbare Ansprüche durchgesetzt werden.

Ebenso sind bei der Einführung und Festlegung von Teilzeitarbeit sowie bei den personellen Festlegungen einschließlich der Qualifizierungsmaßnahmen, volle Mitbestimmungsrechte festzuschreiben. In Tarifverträgen ist der individuelle Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung sowie ein einklagbares Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz zu verankern. Auf keinen Fall darf bei Teilzeitarbeit die Sozialversicherungsgrenze unterschritten werden. Vielmehr muß versucht werden, Teilzeitarbeit aufgrund der höheren Produktivität höher zu bewerten und entsprechend zu entlohnen bzw. durch höhere Rentenbeiträge auszugleichen. KAPOVAZ (Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit) ist auszuschließen. Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten müssen ausgeschlossen werden.

- **Schicht- und Nachtarbeit** sind Arbeitszeitformen, die für die Betroffenen gesundheitlich und sozial äußerst belastend sind. Die geänderten gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen und die Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen erfordern eine tarifpolitische Initiative zur Regelung der Nacht- und Schichtarbeit. Aber auch auf betrieblicher Ebene muß mit Nachdruck versucht werden, Schichtarbeit einzugrenzen und Nachtarbeit auf das unbedingt notwendige Maß zu beschränken bzw. zu vermeiden und die Belastungen zu begrenzen.

In begründeten Ausnahmefällen sind wesentliche Schutzregelungen einzuhalten: Die mit Nachtarbeit verbundenen gesundheitsschädlichen, unsozialen und familienfeindlichen Belastungen sind durch Zeitzuschläge auszugleichen. Grundsätzlich müssen für Nachtschichtbeschäftigte kürzere Arbeitszeiten sowie ein Überstundenverbot in der Nachtschichtwoche gelten. Für besonders belastete Gruppen, u.a. für Alleinerziehende und Eltern von Kindern bis zum 14. Lebensjahr, muß ein genereller Freistellungsanspruch bestehen. Nach einer bestimmten Anzahl von Jahren in Nachtschichtarbeit muß ein Rückkehrrecht in Normalschicht - ohne Einkommensminderung - gegeben sein.

- Überstunden sind auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Unvermeidbare Mehrarbeit und Zuschläge sollten grundsätzlich in Freizeit abgegolten werden. Dies gilt auch für Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten; bei ihnen ist die regelmäßige individuelle Arbeitszeit maßgebend.
- Tarifliche Regelungen zur Mehrarbeit müssen sicherstellen, daß Mehrarbeit nicht als Ersatz für fehlendes Personal und organisatorische Mängel mißbraucht wird.
- Zur Vermeidung von Leistungsverdichtung sind tarifliche Regelungen und entsprechende Kontrollmöglichkeiten für die Betriebs- und Personalräte notwendig.
- Alle Ansätze zur Regelung und Gestaltung individueller Arbeitszeitwünsche sind kein Ersatz für weitere kollektive Arbeitszeitverkürzungen. Aus Frauensicht, muß deshalb eine der wichtigsten Forderungen der IG BAU die Verkürzung der Wochenarbeitszeit - bis hin zur 30-Stundenwoche - sein.

Arbeit und Technik - nicht nur Männersache

Die Gestaltung von Arbeit und Technik ist nicht nur Männersache. Doch immer noch geht es hier vor allem um den Mann. An der männlichen Berufs- und Lebensbiographie, an den männlichen Ausbildungsstrukturen und an seinem Qualifikationsprofil orientieren sich diejenigen, die planen. Und diese sind wiederum vorwiegend männlich.

In Konzeptionen zur sozialverträglichen und humanen Gestaltung von Arbeit und Technik findet sich kaum etwas zur Sicherung und Verbesserung von Frauenarbeit in diesem Bereich. Die wenigen Konzepte und Erfahrungen zur Gestaltung von Arbeitsplätzen, an denen überwiegend Frauen arbeiten, werden betrieblich kaum umgesetzt.

Auch in der innergewerkschaftlichen Diskussion um Arbeits- und Technikgestaltung wurde die Situation und Perspektive von Frauenarbeit zu wenig thematisiert. Dies gilt insbesondere für die Gestaltung der neuen Produktions- und Organisationskonzepte, wie z.B. Lean Production u.ä. oder die verschiedenen Formen von Telearbeit. Hier wird auf die spezifischen Risiken für Frauen kaum eingegangen.

Ebenso wenig werden bisher Frauen an positiven Entwicklungen - wie z.B. Gruppenarbeit und damit den Chancen, die diese neuen Produktions- und Organisationskonzepte möglicherweise bieten - ausreichend beteiligt. Gerade für Frauen hat das Folgen:

- ◆ Nach wie vor findet betriebliche Frauenförderung kaum statt oder sie stößt an Grenzen, die ihr durch die betriebliche Gestaltung der Technik gesetzt werden. Wie die Arbeit tatsächlich aussieht, interessiert nur am Rande.
- ◆ Qualifikation ist immer noch reine Männersache! Wenn neue Techniken eingeführt werden, sind es meist Männer die entsprechend qualifiziert werden. Frauen bleiben dabei auf der Strecke.
- ◆ Auch bei der betrieblichen Fortbildung werden Männer bevorzugt. Wenn für ein Projekt in der EDV oder Entwicklung ein Ingenieur fortgebildet werden muß, kommen vorrangig Männer in Frage. Frauen gelten als „biologisches Betriebsrisiko“. Sie könnten ja wegen Schwangerschaft oder der Erkrankung von Kindern ausfallen.
- ◆ Rationalisierungsreserve? Frauensache! Frauen, die als Assistentinnen, Sekretärinnen oder Schreibkräfte in Büros arbeiten, gelten als Stellenpuffer. Ihre Arbeitsplätze können durch moderne Bürokommunikation ersetzt werden.
- ◆ Gesundheitsbelastung? Frauensache! Typische Frauenarbeitsplätze sind oft mit hohen Gesundheitsbelastungen verbunden. Das gilt für die Arbeiten in der Gebäudereinigung oder in der Landwirtschaft gleichermaßen wie für die Bildschirmarbeit im Büro. Frauen tragen durch die derzeit praktizierte Gestaltung von Arbeit und Technik höhere Risiken als Männer.

Wir fordern...

➤ Bestandsaufnahmen

Analysen im Betrieb, im Unternehmen oder in der Branche müssen grundsätzlich auch die Lage der Frauen aufzeigen. Ziel sollte hierbei sein, bestehende Defizite aufzuzeigen und auszugleichen.

➤ **Beschäftigung**

Fraueninteressen müssen bei der Entwicklung von Unternehmenskonzepten entsprechend berücksichtigt werden und Gleichstellung muß sich wie ein roter Faden durch die Konzepte ziehen. Der Frauenanteil an den Beschäftigten darf nicht sinken.

➤ **Beteiligung**

Bei der Einführung von neuen Arbeitsorganisationskonzepten - wie z.B. Gruppenarbeit oder Telearbeit -, müssen Frauen beteiligt werden. Damit wird ihnen die Chance eröffnet, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern und eine angemessenere Bezahlung zu erreichen.

Dies hat auch Folgen für die gewerkschaftliche Betriebspolitik.

Deshalb fordern wir

- In der betrieblichen Arbeit die Prozesse, auch aus frauenspezifischer Sicht, aufmerksam zu beobachten, um frühzeitig Hinweise für eventuelle neue Diskriminierungen zu erhalten. So ist die Möglichkeit gegeben, rechtzeitig gegenzusteuern.
- Unsere bisherigen Empfehlungen zu Qualifizierungskonzepten müssen überarbeitet und unter frauenspezifischen Aspekten weiterentwickelt werden.
- Qualifizierende Arbeitsgestaltung muß mit Qualifizierungsmaßnahmen verknüpft werden.
- Kolleginnen, die unmittelbar von neuen Produktions- und Arbeitskonzepten betroffen sind, müssen ihre Interessen bereits bei der Entwicklung solcher Konzepte einbringen können. Geschieht dies nicht, wird es weiterhin bei der männlichen Sichtweise und Praxis bleiben.

Diese Forderungen müssen auf allen gewerkschaftlichen Handlungsebenen umgesetzt und so weit möglich, in Tarifverträgen geregelt werden. Gleichmaßen ist aber auch die staatliche Technologiepolitik gefordert.

Frauen in der IG Bauen-Agrar-Umwelt: Eine unsichtbare Größe?

Die Frauen haben in den vergangenen Jahren an Einfluß gewonnen. Dennoch wird die IG BAU nach wie vor von Männern geprägt. Dies zeigt sich besonders im öffentlichen Erscheinungsbild. Obwohl Frauen sich z.B. an Demonstrationen und Aktionen beteiligen, werden sie kaum wahrgenommen. Deshalb müssen wir mehr Einfluß gewinnen und zeigen, daß ohne uns nichts läuft. Die Präsenz der Frauen in der IG BAU muß stärker herausgestellt werden, denn hier liegt immer noch ein großes Organisationspotential; - sowohl bei den Frauen in der Gebäudereinigung als auch bei den Angestellten. Die Frauen in der IG BAU wollen kein Schattendasein führen, sondern sich an den Gestaltungsprozessen beteiligen.

Kolleginnen sind in den meisten Entscheidungsgremien der IG BAU unterrepräsentiert. Dies wollen wir ändern. Deshalb wurden für bereits 1993 Richtlinien zur Frauenförderung im ehrenamtlichen Bereich der IG BAU entwickelt und vom Bundesvorstand beschlossen. Ziel dieser Richtlinien ist, daß Frauen auf allen Ebenen und in allen Gremien der Organisation mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft repräsentiert sind und Entscheidungen auch unter frauenspezifischen Gesichtspunkten getroffen werden.

Das Frauenförderkonzept der IG BAU war die organisationsspezifische Alternative zur Quotenforderung der 80er Jahre. Die Erwartungen, die Frauen daran geknüpft haben, sind bisher nicht erfüllt.

Frauen in der Betriebspolitik

Die Zahl der organisierten Kolleginnen in den Betriebs- und Personalräten ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Frauen gestalten auf betrieblicher Ebene mit und setzen sich dort für die Interessen von Kolleginnen und Kollegen ein. Trotzdem sind sie nicht gleichermaßen in den Entscheidungsfunktionen vertreten.

Aus vielfältigen Gründen sind die Kolleginnen nicht entsprechend ihrem Beschäftigtenanteil in den Gremien vertreten. Männer stellen nach wie vor überwiegend die Mehrheit, wie z.B. in wichtigen Ausschüssen, aber auch bei den Betriebs- und Personalratsvorsitzenden sowie bei den Freigestellten. Kaum ein Betrieb hat bisher Frauen- oder Gleichstellungsausschüsse etabliert, wie sie schon heute nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 28) möglich wären.

Frauenthemen kommen zu wenig vor! Dies gilt auch für die gewerkschaftliche Betriebspolitik. Die Folge:

- ◆ In der betrieblichen Praxis ist Frauenförderung kein Thema.
- ◆ Einige wenige betriebliche Vereinbarungen zur Frauenförderung beschränken sich hauptsächlich auf das Thema Familienpause. Sie werden von Männern vereinbart, ohne Berücksichtigung der spezifischen Interessen von Frauen.
- ◆ Konkrete Ansprüche, die Frauen aus betrieblichen Vereinbarungen zur Frauenförderung ableiten könnten, gibt es nicht.

Wir fordern....

- Die konsequente Anwendung der Richtlinien zur Frauenförderung im ehrenamtlichen Bereich, auch in den Gremien der Betriebsverfassung sowie der Personalvertretung.
- Die stärkere Berücksichtigung von Frauen in der gewerkschaftlichen Betriebspolitik. Die besondere Arbeits- und Lebenssituation muß von und mit Frauen thematisiert werden, damit ihre Wünsche in ein Konzept gewerkschaftlicher Interessenvertretung einfließen.
- Frauen sollten die Möglichkeit erhalten, außerhalb der traditionellen Betriebsratsarbeit an Projekten und sie interessierenden Themen mitzuarbeiten, um eigene Gestaltungskonzepte zu entwickeln;
- Es muß sichergestellt sein, daß Frauen in allen gewerkschaftlichen Gremien mindestens entsprechend ihrem Mitgliederanteil beteiligt werden.

Inhalte, Formen und Strukturen bisheriger Betriebsrats- und Personalratsarbeit sind dahingehend zu überprüfen, ob sie die Integration von Fraueninteressen und Frauenpolitik fördern.

Notwendige Veränderungen dürfen nicht als Gefahr, sondern sollten als Chance zur Bereicherung und Weiterentwicklung der Arbeit in den betrieblichen Interessenvertretungen insgesamt bewertet werden.

Kurzum: Fraueninteressen müssen vertreten werden, um auch im Betrieb deutlich zu machen, welche frauenpolitischen Gestaltungskonzepte die IG BAU hat.



Aufsichtsräten sind die „Herren der Schöpfung“ fast ausschließlich unter sich. Frauen kommen nicht vor. Ihr Anteil liegt, auch auf der Arbeitnehmerseite, unter einem Prozent. Ähnlich sieht es z.B. bei der Besetzung von Funktionen in Selbstverwaltungsorganen, bei ehrenamtlichen Richterstellen sowie den Berufsgenossenschaften aus.

Wir fordern.....

- daß künftig, auf der Arbeitnehmerseite - sowohl bei den internen wie externen Vertretern - mehr Frauen ihren Platz haben. Die IG BAU muß sich dafür einsetzen, daß Kolleginnen für Aufsichtsratspositionen vorgeschlagen und gewählt und entsprechend beteiligt werden.
- Ebenso sollten für alle Funktionen in Gremien und Delegationen, für die ein Vorschlagsrecht der IG BAU vorgesehen ist, Frauen entsprechend berücksichtigt werden.

Zahlen allein reichen nicht: Frauenförderung in der IG BAU

Der Frauenförderplan für den hauptamtlichen Bereich der IG BAU ist seit 1990 in Kraft. Seit dieser Zeit ist der Anteil der hauptamtlich-politischen Kolleginnen langsam gewachsen, doch er entspricht noch längst nicht dem weiblichen Mitgliederanteil. Gerade im Hinblick auf ein großes Potential noch zu organisierender Frauen in der Bau-, Land- und Forstwirtschaft ist es erforderlich, daß Frauen von Frauen angesprochen werden.

Ebenso muß die Frauenförderung im ehrenamtlichen Bereich verstärkt werden. Es gibt zwar heute mehr Frauen in ehrenamtlichen Funktionen in den Orts- und Bezirksverbänden der IG BAU, doch in den Gremien der Landesverbände, im Gewerkschaftsbeirat oder bei den Delegierten zu Landesverbands- oder Gewerkschaftstagen sind sie immer noch unterrepräsentiert.

Wir stellen fest:

- ◆ Es reicht nicht, in Rechenschaftsberichten die neuesten Zahlen über die Frauen in der IG Bau bekanntzugeben nach dem Motto: Seht, so viele haben es geschafft!

Wir fordern

- die Durchsetzungschancen von frauenpolitischen Inhalten in der IG BAU zu forcieren,
- eine systematische Personalentwicklungsplanung muß eine stärkere Beteiligung von Frauen im hauptamtlichen Bereich auf Bezirks-, Landes- und Bundesebene sicherstellen.
- Die Ausbildung von Nachwuchssekretärinnen bzw. Nachwuchssekretären sowie die Arbeitsbedingungen von Hauptamtlichen müssen auf den Prüfstand, denn immer noch richten sich diese Bedingungen nach dem Zeitbudget des kinderlosen oder von Kinder- und Familienaufgaben befreiten Gewerkschafters.
- Die Aufgaben von hauptamtlichen Funktionären bzw. Funktionärinnen haben sich gewandelt. Hier muß eine Balance aus Veränderungen, gestiegenen Anforderungen der Arbeit, anderen Arbeitsmethoden und einer stärkeren Einbeziehung der Ehrenamtlichen gefunden werden.

Innerhalb der bestehenden Strukturen haben sich auch in der IG BAU unterschiedliche Formen der gewerkschaftlichen Frauenarbeit entwickelt (Frauenarbeitskreise, themenorientierte Projektgruppen, etc.).

Frauen haben aus ihren Erfahrungen gelernt, daß flexible, eigenständige Strukturen mit vielfältigen Rechten erforderlich sind, um den betriebs- und organisationspolitischen Herausforderungen auch in Zukunft gerecht zu werden. Die Frauen in der IG BAU leisten damit einen innovativen Beitrag für die gesamte Organisation. Daher muß Frauenpolitik ein aktiver Bestandteil der Organisationsentwicklung bleiben.

Nach wie vor wird im Bereich der ehren- wie auch hauptamtlichen Frauenförderung deutlich, daß die Durchsetzung von Forderungen der Frauen oft an die Grenzen der herrschenden Strukturen stößt.

Wir fordern.....

- daß frauenpolitische Themen explizit sowohl in der hauptamtlichen Arbeit, z.B. im Bezirks- und Landesverband, aber auch in Projektgruppen zu spezifischen inhaltlichen Fragen behandelt werden.

- Frauen fordern den Ausbau eigenständiger Frauenstrukturen, insbesondere in den Bezirksverbänden, damit sie ihre Themen diskutieren und ihre Interessen durchsetzen können.
- Die Satzung der IG BAU muß ergänzt werden: Frauen fordern, daß sie mindestens entsprechend dem weiblichen Mitgliederanteil in allen Wahlgremien vertreten sind und ein gesetztes Mandat in allen Vorständen der Bezirksverbände und in den Landesverbänden sowie im Gewerkschaftsbeirat erhalten. Auf der Bundesfrauenkonferenz angenommene Anträge sind bindend umzusetzen.
- Die Richtlinien für die Frauenarbeit in der IG BAU müssen dahingehend erweitert werden, daß bei Verhinderung der Vorsitzenden bzw. Stellvertreterin des Landesfrauenarbeitskreises auch ein anderes Mitglied aus diesem Gremium stimmberechtigt an den Sitzungen teilnehmen kann.

Bildungsarbeit - auch nach Geschlechtern getrennt

Gemeinsam lernt sich's gut, getrennt manchmal besser. Diese Erkenntnis gilt auch für die Bildungsarbeit der IG BAU.

Frauen brauchen vor Ort eigene Seminare, um unabhängig von der Geschlechterkonkurrenz zu lernen, ihren eigenen frauenpolitischen Standpunkt zu reflektieren und untereinander zu streiten.

Wir fordern für die Bildungsarbeit der IG BAU....

- Die Geschlechterfrage muß Bestandteil aller Seminarkonzeptionen werden.
- Bildungsarbeit muß Frauenpolitik als wichtigen Bestandteil der sozialen Auseinandersetzung vermitteln und deshalb Ursachen und Entstehung der traditionellen Frauenrolle darlegen, die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben, auf gesellschaftlicher und politischer Ebene thematisieren und den Zusammenhang zwischen privatem, betrieblichem und gesellschaftlichem Bereich verdeutlichen.
- Frauen müssen zur Teilnahme an Seminaren ermutigt werden. Das gilt insbesondere für gemeinsame Lehrgänge. Dazu gehört auch ein Klima, in dem frei von Belästigung und Repressalien gearbeitet werden kann.

- Seminare müssen auch von Referentinnen geleitet werden, insbesondere in der regionalen Bildungsarbeit der IG BAU.
- Kinderbetreuung ist bei Frauenseminaren inzwischen selbstverständlich, sie sollte aber auch bei allen anderen Lehrgängen auf Bezirks- Landes- und Bundesebene angeboten werden.
- Konflikttraining für Frauen, Kurse in Selbstbehauptung und Durchsetzungsstrategien sollten das Programm künftig bereichern. Erfahrungen zeigen, daß Frauen gerade für diese Themen ein starkes Interesse zeigen.

Frauen in der Gesellschaft

Viel gefordert, wenig gefördert: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Kinder sind die Zukunft. Dennoch wird in Deutschland - im Vergleich mit den europäischen Nachbarländern, zu wenig für ein kinder- und familienfreundliches Umfeld getan. In kaum einem dieser Länder ist es so schwierig wie bei uns, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Zwar wird die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer wieder gefordert, doch gefördert wird sie kaum.

In den vergangenen zehn Jahren wurden Erziehungsurlaub und Erziehungsgeld eingeführt und der Freistellungsanspruch zur Betreuung kranker Kinder verlängert. Trotzdem fehlt es für Mütter (und Väter) an allen Ecken und Enden:

- ◆ Trotz des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz, fehlen nach wie vor Plätze für Kinder. Die nachträglich eingeführte Stichtagsregelung und die schlechte Finanzlage der Kommunen garantieren nicht jedem Kind mit Vollendung des dritten Lebensjahres einen Kindergartenplatz.
- ◆ In ganz Deutschland sind es die Frauen, die den Erziehungsurlaub nehmen und sich um die Betreuung des Kindes zu Hause kümmern. 1992 nahmen 98,94 Prozent der Frauen Erziehungsurlaub in Anspruch, jedoch nur 1,06 Prozent der Männer. Die Einkommensgrenzen für Erziehungsgeld wurden kaum dynamisiert, so daß immer weniger Familien Leistungen erhalten.
- ◆ Auch der verlängerte Freistellungsanspruch bei Erkrankung der Kinder nützt wenig, wenn er vor allem von Frauen wahrgenommen wird. Sie stellen dadurch ein höheres „Betriebsrisiko“ dar.

Durch das Sparpaket der Bundesregierung werden vor allem Alleinerziehende und einkommensschwache Familien zukünftig mit hohen Einkommensverlusten rechnen müssen.

Wir fordern.....

- daß es gesellschaftlich akzeptiert und selbstverständlich wird, daß Männer zumindest einen Teil des Erziehungsurlaubs übernehmen. Deshalb fordern wir die Teilung des Erziehungsurlaubs zwischen den Eltern; für Alleinerziehende den vollen Anspruch.
- Der Erziehungsurlaub muß flexibler gestaltet und als Zeitkonto (z.B. innerhalb einer Zeitspanne von acht Jahren) in die Verfügungsgewalt der Eltern gegeben werden. Dabei muß gewährleistet sein, daß das Zeitkontingent ganz oder teilweise in Form von Teilzeitarbeit genutzt werden kann. Das geminderte Entgelt des Elternurlaubs - unabhängig, ob er über Monate oder Jahre ganz oder in Form von Teilzeitarbeit genommen wird - muß durch eine aus Steuermitteln finanzierte Lohnersatzleistung ausgeglichen werden.
Dies gilt auch für die entsprechenden Beiträge zur Arbeitslosen-, Renten-, Pflege- und Krankenversicherung zu übernehmen. Im übrigen muß sichergestellt sein, daß familienbedingte Teilzeitarbeit der Teilzeitarbeit, die aus arbeitsmarktpolitischen Gründen ausgeübt wird, gleichgestellt ist.
- Bei schwangerschaftsbedingter Erkrankung sowie beim Anspruch auf Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder muß voller Lohnersatz geleistet werden.

Auch die Unternehmen sind gefordert: Mit familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen und betriebsnaher Kinderbetreuung oder über eine finanzielle Beteiligung an den Betreuungskosten können sie ihren Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten.

Hier eröffnet sich für die Tarifpolitik ein weiteres Handlungsfeld, z.B. die Einführung von Zeitguthaben für Eltern, damit sie sich auch nach dem Elternurlaub - je nach Bedarf - um den Nachwuchs kümmern können oder das Recht auf Teilzeitarbeit für Eltern.

Die gesellschaftliche Unterstützung fehlt: Das Angebot für die Betreuung von Kleinstkindern (1 - 3 Jahre) ist minimal. Die Kindergartensituation ist ebenso unbefriedigend wie die Betreuung von Kindern im Grundschulalter und auch bei den ersten Jahren in weiterführenden Schulen.

Sowohl die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch die veränderten Lebensbedingungen von Kindern erfordern ein Umdenken der staatlichen Politik: Kinder brauchen Gemeinschaftseinrichtungen und Eltern brauchen Entlastung.

Wir fordern...

- einen Rechtsanspruch auf einen bezahlbaren Tagesbetreuungsplatz für jedes Kind entsprechend seinem Alter unter Gewährleistung pädagogischer Betreuung, Bedarfsgerechte ganztägige Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen und entsprechende Personalausstattung.
- Flächendeckend betreute Grundschulen und Ganztagschulen.

Die Armut ist weiblich: Sozial- und Wohnungspolitik für Frauen

Die Aktionsplattform der Weltfrauenkonferenz von Peking stellt fest: „Das Risiko, unter die Armutsgrenze zu fallen, ist bei Frauen größer als bei Männern, insbesondere im Alter und in denjenigen Ländern, in denen die Sozialversicherungssysteme auf dem Grundsatz ununterbrochener Erwerbstätigkeit beruhen.“ Auch das deutsche Sozialversicherungssystem orientiert sich am vollzeitbeschäftigten, lebenslang erwerbstätigen Mann. Seine „Normalbiographie“ und Rolle als „Familienernährer“ setzt Maßstäbe für die Absicherung bei Arbeitslosigkeit, Krankheit oder im Alter. Frauen sind zunehmend weniger geschützt vor Armut und Unterversorgung beim Eintritt bestimmter sozialer Risiken oder Vorliegen bestimmter Lebensumstände. Dies wird besonders deutlich an den Renten: Die durchschnittliche, persönlich erworbene Rente betrug 1994 bei Männern im Westen (Osten) DM 1.698,48 (DM 1.646,45), bei Frauen nur auf DM 753,37 (DM 1.032,15).

(Der Unterschied der Rentenhöhe zwischen Frauen-West und Frauen-Ost erklärt sich aus den unterschiedlichen Erwerbsbiographien: Die Frauen in der ehemaligen DDR waren fast alle durchgängig erwerbstätig. Ihre dramatische Arbeitsmarktsituation heute wird aber langfristig eine negative Anpassung ihrer Renten an die der West-Frauen zur Folge haben.)

Insbesondere erwerbslose, alleinerziehende und ältere Frauen sind auf Leistungen der Sozialhilfe angewiesen.

In engem Zusammenhang mit weiblicher Armut und ökonomischer Abhängigkeit ist auch die Wohnungsnot von Frauen zu sehen. Für sie ist es besonders schwer bezahlbaren Wohnraum zu finden. Die Wohnungsnot und Obdachlosigkeit von Frauen hat ein erschreckendes Ausmaß angenommen:

Der Anteil der Frauen an den wohnungslosen Einpersonenhaushalten ist von ca. 10 % im Jahr 1991 auf ca. 20 % im Jahr 1996 gestiegen. Unter den ca. 580.000 wohnungslosen Personen (ohne Aussiedler und Aussiedlerinnen) befinden sich 180.000 Kinder und Jugendliche sowie ca. 170.000 Frauen. Jährlich fliehen 40.000 Frauen vor ihren gewalttätigen Partnern in ein Frauenhaus.

Wir fordern....

- Die eigenständige wirtschaftliche und soziale Absicherung ein Frauenleben lang.
- Jedes Arbeitsverhältnis muß grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Das heißt, Aufhebung der Geringfügigkeitsgrenze.
- Die Anerkennung von Kindererziehungszeiten muß auf 100 Prozent des durchschnittlichen Einkommens aller Versicherten angehoben werden. Treffen Kindererziehungszeiten und Beitragszeiten zusammen, dann müssen diese additiv angerechnet werden. Die Kosten für die nichtbeitragsbezogene Anerkennung von Erziehungszeiten trägt der Staat. Gleichmaßen sind Pflegezeiten bei der Rente anzurechnen.
- Da Teilzeitarbeit und niedrige Erwerbseinkommen zu Armut und Unterversorgung im Alter führen, soll die Rente nach Mindesteinkommen ohne zeitliche Begrenzung weiter gelten.
- Rentenversicherungspflicht für alle - Splitting der gemeinsam erworbenen Rentenanwartschaften bei Paaren, neue Bewertung von Versicherungszeiten bei Arbeitslosigkeit und Teilzeit. Für Zeiten der Nichterwerbstätigkeit soll ein Mindestpflichtversicherungsbeitrag eingeführt werden, der bei Verheirateten aus dem Familieneinkommen gezahlt wird. Längerfristig bedeutet dies die eigenständige soziale Absicherung von Frauen im Alter
- Das Zugangsalter zum Altersruhegeld für weibliche Versicherte muß wieder auf 60 Jahre gesenkt werden.

- Auch in der Krankenversicherung müssen Frauen einen eigenständigen Anspruch erhalten. Für Zeiten der Nichterwerbstätigkeit wegen Kindererziehung sollten die Beiträge der Ehepartner gesplittet werden.
- Grundsätzlich müssen gesellschaftliche Aufgaben - wie z. B. die Pflege kranker und alter Menschen oder die Erziehung von Kindern - gerecht aufgeteilt und ausreichend durch gesellschaftliche Hilfe unterstützt werden.
- Eine frauen- und familiengerechte Sozial- und Wohnungspolitik. Die Sicherung und Schaffung von bezahlbarem Wohnraum.
- Eine frauen- und familiengerechte Infrastruktur sowie die Förderung von frauengerechtem Wohnen und entsprechender Wohnumfeldplanung. Frauenspezifische Belange müssen bei der Regional-, Stadt- und Bauleitplanung stärker berücksichtigt werden. Deshalb sollten Frauenverbände und -vereine als „Träger öffentlicher Belange“ entsprechend gehört werden. Ebenso sind Frauen bei der Wohnungshilfeplanung, der Wohnungssicherung und in den Aufsichtsräten vor Wohnungsunternehmen zu beteiligen und eine Mitwirkung (zukünftiger) Bewohnerinnen bei Neubau- und Sanierungsprojekten sicherzustellen.
- Ein ausreichendes Hilfesystem zur Verhinderung von Wohnungsverlust. Berücksichtigung der Frauenbelange bei Wohnungsfördermaßnahmen. Frauen- und Mädchenberatungsstellen sowie die Einrichtung und Finanzierung von Frauenhäusern.

Justitia ist eine Frau - doch die Rechtsprechung ist männlich: Frauen brauchen bessere Gesetze

Kaum ein Bereich der Gesellschaftspolitik zeigt sich gegenüber den gewandelten Rollenvorstellungen und Lebensmodellen von Frauen so resistent wie die Rechtspolitik. Verbesserungen sind seit langem überfällig: Alle Rechtspolitikbereiche, die Frauen betreffen, müssen dahingehend überprüft werden, ob sie dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung standhalten und ggf. entsprechend geändert werden.

Wir fordern...

- Ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz, mit dem auch die europäische Rechtsprechung verbindlich umgesetzt wird.
- Die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes.
 - Frauen müssen in allen Gremien mindestens entsprechend ihrem betrieblichen Beschäftigungsanteil vertreten sein.
 - Gleichstellungsausschüsse der Betriebs- und Personalräte sollten durch Gesetz obligatorisch werden.
 - Frauenförderung und Personalplanung müssen zu den unabdingbaren Mitbestimmungsrechten von Betriebs- und Personalräten gehören.
- Gewalt gegen Frauen und die vielfältigen Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz müssen gesellschaftlich geächtet und rechtlich sanktioniert werden. Hier sind Gesetzesinitiativen notwendig, mit denen eine Umkehr der Beweislast erreicht und der Opferschutz verbessert werden kann. Das seit dem 1. September 1994 geltende Beschäftigtenschutzgesetz wird diesem Anspruch nicht gerecht.
- Die männliche Dominanz in der Rechtsprechung zeigt sich am deutlichsten in der langen Geschichte des Paragraphen 218. Die ersatzlose Streichung des Paragraphen 218 bleibt unser Ziel. Wir wollen ein Selbstbestimmungsrecht der Frauen. Das Strafrecht ist nicht geeignet, Frauen in einer Konfliktsituation zu helfen.

Frauenförderung in der Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitsmarktpolitik

„Frauenförderung wird im Rahmen des internationalen Wettbewerbs zu einem wichtigen Standortfaktor werden.“ (Orientierungsrahmen „Baugewerkschaft 2000“).
Deshalb müssen in der Wirtschafts- und Strukturpolitik, vor Ort, auf Bundes- und europäischer Ebene Fraueninteressen im Strukturwandel bzw. im Strukturumbruch in West und Ost gewahrt werden. Zum

Abbau der Massenarbeitslosigkeit müssen Beschäftigungschancen für Frauen gesichert und innovative Berufs- und Beschäftigungsfelder für Frauen entwickelt und erschlossen werden.

Wir fordern....

- Neben der Förderung bestimmter Branchen und Regionen muß die Gleichstellung von Frauen und Männern ein weiteres Kriterium regionaler Strukturpolitik werden.
- Umfassende Analysen über die Beschäftigungsperspektiven für Frauen in den Regionen und die Schaffung von Dauerarbeitsplätzen durch eine aktive Wirtschafts- und Strukturpolitik. Förderkonzepte und Investitionsmittel müssen mit bindenden Frauenförderverpflichtungen verknüpft werden. Dies ist eine entscheidende Aufgabe für die Strukturpolitik der Länder.
- Gleichberechtigungsorientierung in der Strukturpolitik.
Das bedeutet: Beschäftigung von Frauen zu einem integralen Bestandteil der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung zu machen.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhalten und zu fördern. Die Bedingungen für Erwerbstätigkeit und -beteiligung von Frauen, wie z.B. Personennahverkehr und bezahlbare Kinderbetreuung, sind zu verbessern.

Bei betrieblichen oder auch sektoralen Umstrukturierungsprozessen sind die Beschäftigungsperspektiven für Frauen und Männer zu berücksichtigen.

Langfristig werden die Beschäftigungschancen von Frauen nur über regional- und strukturpolitische Frauenförderstrategien abzusichern sein, die darauf zielen, zusätzliche Frauenbeschäftigung im sogenannten ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Solche Konzepte sind unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrungen zu entwickeln und dann regional umzusetzen.

Auch die bisherige staatliche Arbeitsmarktpolitik, die durch das Arbeitsförderungsgesetz gesteuert wird, ist nicht geschlechtsneutral.

Wir fordern....

- Die Novellierung des AFG unter frauenspezifischen Gesichtspunkten.
Dies bedeutet:
- Eine verbindliche Quotierung, um Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu beteiligen.
- Die besondere Förderung von Maßnahmenträgern, die insbesondere höher qualifizierende Maßnahmen in frauentypischen Bereichen durchführen.
- Die gesellschaftliche Zuweisung von familiären Aufgaben an die Frauen darf keine Benachteiligung beim Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Fördermöglichkeiten zur Folge haben. Insbesondere geht es um eine Änderung der Rahmenfristen und Anwartschaftszeiten für den Zugang zu Leistungen nach dem AFG sowie die immer wieder praktizierte Verfügbarkeitsüberprüfung (§ 103 AFG) zu Ungunsten arbeitsloser Mütter.
- Bei allen aktiven beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen muß die Wiederherstellung und die Sicherstellung tariflicher Einkommen gewährleistet werden.

Die EU greift durch Fördermaßnahmen massiv in nationale Wirtschaftsprozesse ein. Deshalb werden durch den EU-Binnenmarkt auch die Arbeitsverhältnisse von Frauen berührt.

Wir fordern....

- eine koordinierte Politik der europäischen Gewerkschaften, die bei der Entwicklung von Vorschlägen und Programmen für die europäische Regional- und Strukturpolitik auch die Interessen von Frauen berücksichtigt.
- Auf EU-Ebene ist darauf hinzuwirken, daß bei öffentlicher Auftragsvergabe neben den üblichen Wirtschaftlichkeitskriterien frauenfördernde Maßnahmen seitens der Auftragnehmer nachgewiesen werden müssen.
- In den EU-Strukturfonds und -Förderprogrammen müssen Frauenförderrichtlinien enthalten sein.

Technologiepolitik oder Machbarkeitswahn?

Technologiepolitik muß so gestaltet sein, daß Technik - von der Entwicklung bis zu ihrer Anwendung - für die Gesellschaft und die Umwelt verträglich ist. Technik muß human sein. Diese Anforderungen an die Technologie stellt auch die IG BAU.

Die Interessen von Frauen, als Teil dieser Gesellschaft, müssen jedoch stärker berücksichtigt werden. Human und sozialverträglich sind neue Technologien nur dann, wenn Männer und Frauen gleichberechtigten Zugang dazu erhalten und von ihnen beherrscht werden können und dazu beitragen, daß die Arbeitsbedingungen von Frauen verbessert werden.

Wir fordern...

- Bei der Technikfolgenabschätzung müssen die Auswirkungen auf die Geschlechterrollen berücksichtigt werden. Hierzu sind besondere Untersuchungen erforderlich.
- Technologieprogramme des Bundes oder der Länder, wie z.B. „Humanisierung des Arbeitslebens“ oder „Arbeit und Technik“, müssen für die Besetzung von technologieorientierten neuen Arbeitsplätzen Quotierungen für Frauen enthalten, mit Qualifizierungsmaßnahmen verbunden sein und stärkeres Gewicht auf die Gestaltung von Technologie und Arbeitsorganisation legen.
- Forschungsprogramme der Bundesregierung müssen auch Gleichstellungsziele beinhalten, damit Frauen in der Technologiepolitik und bei der Einführung neuer Technologien nicht außen vor bleiben. Frauen müssen an diesem Themen ausreichend beteiligt werden.

Von großer Bedeutung ist für Frauen auch die Bio- und Gentechnologie. Hier geht es nicht nur um die Möglichkeit zu Eingriffen in das menschliche Leben, gerade Frauen sind im Bereich der sogenannten Reproduktionstechnologie besonders betroffen.

Auch hier sind es überwiegend Männer, die versuchen, Grenzen und zugleich Verpflichtungen für Frauen festzulegen, wie z.B. bei der pränatalen Diagnostik.

Die Frauen in der IG BAU haben Forderungen aufgestellt, die u.a. sicherstellen sollen, daß die Menschenwürde von Frauen nicht verletzt wird.

Wir fordern....

- ein Embryonenschutzgesetz. Damit sollen u.a. Befruchtungen im Reagenzglas, Experimente am Embryo, Eingriffe in die Keimbahn und jegliche Form von Handel z.B. mit Eizellen, Samen, Embryonen verboten werden.
- Ein Memorandum zur Bio- und Gentechnologie. Damit soll eine öffentliche Diskussion über Grenzen der Anwendung in diesem Feld initiiert werden.
- Das Verbot von Gentests an Menschen.
- Die zwingende Beteiligung von Frauen auf Entscheidungsgremien (z. B. Enquete-Kommissionen, Beiräte), die über Grenzziehung in diesem Bereich und über die Kontrolle darüber bestimmen.

Ein kurzes Wort zum Schluß

„Wir gemeinsam“ - dieses Motto gilt auch für die Frauen in der IG BAU. Frauen haben in unserer Organisation Erfolge erzielt, doch das genügt nicht. Sie wollen an Einfluß gewinnen - innerhalb der IG BAU und darüber hinaus.

Mit diesem frauenpolitischen Programm wollen die Frauen der IG BAU ihre Forderungen in allen gewerkschaftlichen Politikbereichen verwirklicht wissen.

Auch wenn in wirtschaftlichen Krisenzeiten die Frauenpolitik nur einen geringen Stellenwert zu haben scheint, so bauen wir darauf, daß sich Gewerkschaften als gesellschaftliche Reformbewegung verstehen. An diesem Anspruch werden sich insbesondere auch die Männer in der IG BAU messen lassen müssen.

Denn:

„Es gibt keine Befreiung der Menschheit ohne die soziale Unabhängigkeit und Gleichstellung der Geschlechter.“

(August Bebel)

E_fproim.doc 06.09.1996