

PRAXISLEITFADEN FÜR GEWERKSCHAFTEN

EUROPÄISCHES PROJEKT

*GLEICHE
BETEILIGUNG
VON FRAUEN
UND MÄNNERN IN
GEWERKSCHAFTEN*



www.UGT.es

Unión
General de
Trabajadores

PRAXISLEITFADEN FÜR GEWERKSCHAFTEN

EUROPÄISCHES PROJEKT

*GLEICHE
BETEILIGUNG
VON FRAUEN
UND MÄNNERN IN
GEWERKSCHAFTEN*

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
C/ Hortaleza, 88 - 28004-Madrid
Producción: Consuldis, S.A.
Este documento ha sido impreso en papel ecológico
Depósito legal N.º: M-4720-2005

Mit Unterstützung der Europäischen Union – Rahmenstrategie zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen (2001–2005).

Die in diesem Leitfaden wiedergegebenen Informationen entsprechen nicht notwendigerweise der Position oder Auffassung der Europäischen Kommission.

ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
1. EINLEITUNG	5
2. DIE BEDEUTUNG TRANSNATIONALER PROJEKTE	7
3. METHODIK	8
4. AUSGANGSPUNKT: SOZIO-ÖKONOMISCHES VERGLEICHSPANORAMA	10
5. INITIATIVEN ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER UND	13
SITUATION AUF VERSCHIEDENEN INTERNATIONALEN EBENEN	
5.1 Die Ebene der Vereinten Nationen	13
5.2 Die europäische Ebene	13
5.3 Situation in den internationalen Gewerkschaftsverbänden EGB und IBFG	14
6. 6. KLASSIFIZIERUNG BEWÄHRTER PRAXISBEISPIELE	18
6.1 Vorüberlegung: Frauen und Vielfalt	18
6.2 Praxisbeispiele der beteiligten Organisationen	18
6.3 Klassifizierung der Praxisbeispiele:	19
A. ERHÖHUNG DES GEWERKSCHAFTLICHEN ORGANISATIONSGRADES VON FRAUEN ...	20
B. ZUGANG ZU FÜHRUNGS - UND ENTSCHEIDUNGSPPOSITIONEN	21
C. FRAUENFÖRDERUNG INNERHALB DER GEWERKSCHAFT	26
D. DIE GEWERKSCHAFT KENNEN LERNEN	27
E. IN DER GEWERKSCHAFT BLEIBEN UND SICH DER GLEICHSTELLUNG VERPFLICHTEN .	29
7. SCHLUSSFOLGERUNGEN	35
8. INTERNETLINKS	36

1. EINLEITUNG

Der vorliegende Leitfaden ist das Ergebnis des europäischen Projektes *“Gleiche Beteiligung von Frauen und Männern in Gewerkschaften”*. Er dient als Hilfestellung für Personen, die aufgrund ihrer gewerkschaftlichen Positionen (Vertrauensleute, Betriebsräte, usw.) dafür Sorge tragen, dass das Prinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz respektiert wird und in Entscheidungsprozesse einfließt.

Das langfristige Ziel des Projektes ist die Erhöhung und Festigung der Beteiligung von Frauen in allen gewerkschaftlichen Strukturen, in Tarifverhandlungen und im sozialen Dialog, um die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen zu verbessern.

Die an diesem Projekt beteiligten Gewerkschaftsverbände setzen sich für die Entwicklung einer Gesellschaft ein, die auf sozialer Gerechtigkeit, Solidarität und Gleichstellung beruht. Um dieses gewerkschaftliche Ziel zu erreichen, müssen wir uns mit Instrumenten ausstatten, die uns helfen, die Beteiligung von Frauen in unseren eigenen Organisationen zu erhöhen und Fragen der Gleichstellung immer besser in die branchenbezogene und nationale Gewerkschaftsarbeit zu integrieren.

Wir müssen auch weiterhin auf den Mangel von Frauen in Führungspositionen hinweisen; schließlich sind es die Führungsgremien, in denen über Maßnahmen zur Änderung des Arbeitsumfeldes entschieden wird. Wichtig ist aber auch die Schaffung einer Kultur der Kooperation mit anderen Institutionen sowie nationalen und internationalen Verbänden, um Lösungen für Probleme zu finden, die für erwerbstätige Frauen von großer Tragweite sind.

Die Gewerkschaften brauchen die Frauen genauso wie die Frauen die Gewerkschaften: durch ihre Mitgliedschaft können sie erreichen, dass man sie respektiert und dass ihre Rechte auch wirklich anerkannt werden. Gerade Arbeitnehmerinnen sind dem globalisierten und liberalisierten Weltmarkt zunehmend ausgeliefert, und der Schutz dieser Frauen ist für alle Gewerkschaften in der ganzen Welt von großer Bedeutung.

Vor diesem Hintergrund entstand das Projekt *“Gleiche Beteiligung von Frauen und Männern in Gewerkschaften”*. Es soll dazu beitragen, unser gewerkschaftliches Ziel zu erreichen und Verantwortung für erwerbstätige Frauen zu übernehmen, sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Sozialpolitik. Es werden individuelle Anstrengungen notwendig sein, von jeder einzelnen Person, aber es ist auch eine kollektive Aufgabe, im weitesten Sinne dieses Wortes.

Ohne die finanzielle Unterstützung der Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Union und des spanischen Ministeriums für Wirtschaft und soziale Angelegenheiten wäre dieses Projekt nicht möglich gewesen, denn die täglichen Arbeitsaufgaben unserer Gewerkschaften hätten keinen Raum für die Verwirklichung dieses Projektes gelassen.

Wenn wir von der Gleichstellung der Geschlechter und von gleicher Beteiligung an Entscheidungsprozessen sprechen, dann handelt es sich um eine Schlüsselfrage, der im Jahre 2005

besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird, schließlich feiern wir den zehnten Jahrestag der *Konferenz von Peking*.

Wir hoffen, dass die in diesem Leitfaden vorgestellten Beispiele den Gewerkschaften in den neuen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union als Hilfsinstrumente dienen können, aber auch allen anderen Organisationen, die in den Prozess des sozialen Dialogs einbezogen sind.

2. DIE BEDEUTUNG TRANSNATIONALER PROJEKTE

Das Projekt *“Gleiche Beteiligung von Frauen und Männern in Gewerkschaften”* wurde aus der europäischen und transnationalen Perspektive in Angriff genommen, und zwar im Rahmen der finanziellen Unterstützung der Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission.

Dieses Projekt ist Teil des Aktionsprogramms für die Gleichstellung der Geschlechter (2001-2005), das darauf abzielt, den jeweiligen Akteuren Fähigkeiten und Kenntnisse über die Förderung der Gleichstellung zu vermitteln. Alle betroffenen Personen sollen beim Informationsaustausch, bei der Entwicklung von praktischen Empfehlungen und beim Aufbau eines Netzwerkes in den EU-Ländern unterstützt werden.

Der transnationale Rahmen ist weder eine bloße Formalität, noch begrenzt er sich auf Aspekte wie die Organisierung von gegenseitigen Besuchen oder die Aufnahme von sporadischen Kontakten unter den europäischen Akteuren. Er verlangt den Projektpartnern größere Anstrengungen ab, um der Kooperation einen formalen Arbeitsrahmen zu geben. Dies erfordert Zeit und Engagement, ermöglicht den Partnern aber gleichzeitig, interessante Erfahrungen zu machen, die dann an andere Länder weitergegeben werden können.

Dieser Leitfaden ist das Ergebnis der erfolgreichen Zusammenarbeit und der Zusammenfassung der Erfahrungen folgender Gewerkschaftsverbände:

- DGB aus Deutschland
- FNV aus den Niederlanden
- TUC aus Großbritannien
- UGT aus Spanien (Projektleitung)

Dieser Leitfaden stellt von den einzelnen Partnerverbänden entwickelte, praktische Beispiele vor, wie eine ausgeglichene Beteiligung erreicht werden kann, und zeigt für jedes Beispiel Schlussfolgerungen und Strategien auf, wie eine Weiterentwicklung in Zukunft aussehen könnte.

3. METHODIK

Um die Bedeutung der durchgeführten Arbeit genau zu verstehen, müssen wir von der Definition einiger Konzepte ausgehen.

Der Begriff "Gender" wird in diesem Leitfaden als das soziale Geschlecht definiert, das Unterschiede zwischen Männern und Frauen beschreibt, die anerzogen werden, sich im Verlauf der Zeit verändern und sowohl zwischen als auch innerhalb der Kulturen stark variieren¹.

"Gender" ist also ein struktureller Unterschied, der sich auf die gesamte Bevölkerung auswirkt, und mit anderen Variablen wie Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, sozialer Schicht, Alter, Behinderungen, sexueller Orientierung, etc. im Zusammenhang steht.

Die Dimensionen "Gleichstellung" und "Gender" sollten bei allen politischen Handlungen berücksichtigt werden, und zwar von der Planungsphase, in der die Auswirkungen auf Frauen und Männer schon berücksichtigt werden sollten, bis hin zur Umsetzung, Überwachung und Evaluierung. Dieser Prozess wird allgemein als "Gender Mainstreaming" bezeichnet.

Ausgehend von diesem Konzept führte jeder Verband, der sich an diesem Projekt beteiligte, Untersuchungen durch, deren Ergebnisse die Grundlage für die Erstellung dieses Leitfadens bildeten. Diese Untersuchungen waren ein unabdingbarer erster Schritt, um das Hauptziel zu erreichen: die Beteiligung von Frauen in allen Strukturen der Gewerkschaftsverbände, an den Verhandlungstischen und im sozialen Dialog zu erhöhen und zu festigen, um so schließlich bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen für Frauen zu erreichen.

Bei der Durchführung der Untersuchungen wurden unterschiedliche quantitative und qualitative Methoden angewandt, die es uns erlauben, die erfassten Informationen zu ergänzen und uns dabei einerseits Kenntnisse über die Präsenz von Frauen auf den einzelnen Organisationsebenen der beteiligten Gewerkschaftsverbände vermitteln, uns andererseits aber auch die Möglichkeit geben, jene Faktoren zu analysieren, die für die gute oder weniger gute Präsenz verantwortlich sind und die den Erfolg oder Misserfolg von Frauen in der gewerkschaftlichen Gleichstellungspolitik beeinflussen.

Ausgangspunkt hierbei war die quantitative Analyse der in den gewerkschaftlichen Strukturen vertretenen Frauen und Männer:

- Es wurden Daten über die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in den jeweiligen Ländern zusammengestellt
- Es wurden Daten zusammengestellt über die Mitgliederstrukturen von Frauen und Männern in den

¹ "100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik" - Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, Europäische Kommission, 1998

am Projekt beteiligten Verbänden und ihren Organisationsebenen. Dabei wurde auch versucht, Daten über die Teilnahme von Frauen und Männern an Tarifverhandlungen und am sozialen Dialog zu erheben.

Die qualitative Analyse bewertete folgende Aspekte:

- Die von den jeweiligen Verbänden betriebene gewerkschaftliche Gleichstellungspolitik, ihre Mechanismen und Strategien.
- Um tiefere Kenntnisse über die gewerkschaftliche Gleichstellungspolitik zu erlangen, untersuchten wir auch die soziale Realität, genauer gesagt, wir werteten die von den Männern und Frauen der einzelnen Organisationen gehaltenen Reden aus. Während der Arbeitssitzungen der Projektgruppe wurden vier Diskussionsforen eingerichtet, die Informationen über folgende Punkte zusammenstellten:
 - Hürden und Probleme von Frauen bei der Übernahme bestimmter Posten
 - Ursachen der unterschiedlichen beruflichen Entwicklung von Frauen in den einzelnen Gewerkschaftsverbänden
 - Beschreibung der Situation von Frauen: von Frauen tatsächlich besetzte Posten
 - Meinungen von Frauen und Männern zur Beteiligung von Frauen in den einzelnen Verbänden.
 - Meinungen von Frauen und Männern zur Gleichstellungspolitik in den einzelnen Verbänden

Die im Rahmen dieses Projektes durchgeführte qualitative Analyse hilft uns also dabei, den Zusammenhang zwischen einer besseren Beteiligung von Frauen in allen Strukturen der Gewerkschaftsverbände und dem Fortschritt der Beschäftigungs- und Sozialpolitik aus der Gender-Perspektive heraus zu erfassen, und zwar sowohl im Bereich der Tarifpolitik als auch im Bereich des sozialen Dialogs.

4. AUSGANGSPUNKT: SOZIO-ÖKONOMISCHES VERGLEICHSPANORAMA

Im Rahmen der nationalen Untersuchungen stellte jeder Projektpartner eine Reihe von Daten zusammen, um den Frauenanteil auf dem jeweiligen nationalen Arbeitsmarkt und innerhalb des eigenen Gewerkschaftsverbandes zu erfassen.

In Deutschland, den Niederlanden, Großbritannien und Spanien ist die wirtschaftliche und soziale Lage sehr unterschiedlich. Um überhaupt Vergleiche anstellen zu können, war es notwendig, die Konzepte zu vereinheitlichen. Nach Anhörung der Diskussionsbeiträge der einzelnen Partner während der gemeinsamen Sitzungen wurde beschlossen, die Begriffe "Erwerbsquote"² und "Beschäftigungsquote"³ gemäß der Definition der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zu gebrauchen.

Als erstes wurden Daten über die Erwerbsquote von Frauen und Männern erhoben. Aus Abbildung 1 und Tabelle 1 ist zu entnehmen, dass Großbritannien sowohl die höchste Männererwerbsquote (83,90%) als auch die höchste Frauenerwerbsquote (69,20%) aufweist. In allen vier im Rahmen des Projekts untersuchten Ländern ist die Frauenerwerbsquote geringer als die der Männer und variiert zwischen 69,20% in Großbritannien und 55,7% in Spanien. In Spanien finden wir nicht nur die geringste Frauenerwerbsquote, sondern auch den größten Unterschied zwischen Frauen und Männern (Differenz von 25,4 Prozentpunkten). Deutschland weist dagegen mit 13,5 Prozentpunkten die geringste Differenz auf. Es sei also nochmals betont, dass die Frauenerwerbsquote in allen vier Ländern unter der Quote der Männer liegt.

Nicht erwerbstätig zu sein, hat bei Frauen und Männern unterschiedliche Ursachen. Nach Angaben der Europäischen Kommission sind Männer meist dann nicht erwerbstätig, wenn sie an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen oder in Rente sind, während fast die Hälfte der nicht erwerbstätigen Frauen zwischen 25 und 54 Jahre alt ist und familiäre Aufgaben übernommen hat.

Auch wenn sich die Frauenerwerbsquote erhöhen würde – ein Problem wäre noch nicht gelöst: Die geschlechterspezifischen Unterschiede verschwinden nicht automatisch, schließlich hängen sie eng mit strukturellen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zusammen.

Tabelle 1:

ERWERBSQUOTE, 2003 (labour force participation rate)

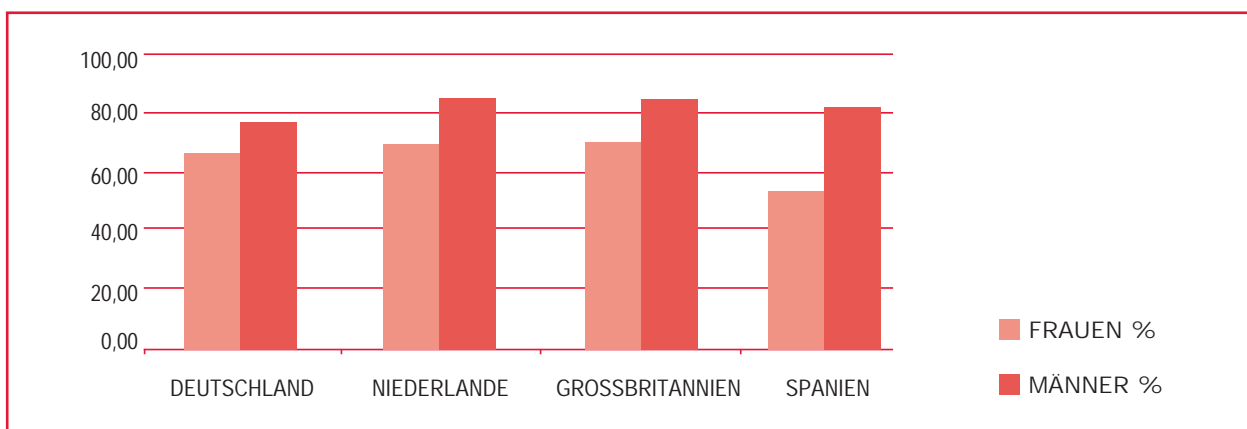
Quelle: OECD Employment Outlook OECD 2004, Statistical Annex

	% FRAUEN	% MÄNNER
DEUTSCHLAND	64.50	78.00
NIEDERLANDE	68.40	84.20
GROSSBRITANNIEN	69.20	83.90
SPANIEN	55.70	81.10

² Erwerbsquote: gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren an. Umfasst den Teil der Bevölkerung eines Landes, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und sich sofort an der Produktion von Gütern und Dienstleistungen beteiligen können.

³ Beschäftigungsquote: misst den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung. Umfasst den Teil der Bevölkerung, der aktiv an der Produktion von Gütern und Dienstleistungen beteiligt ist.

Abbildung 1
ERWERBSQUOTE

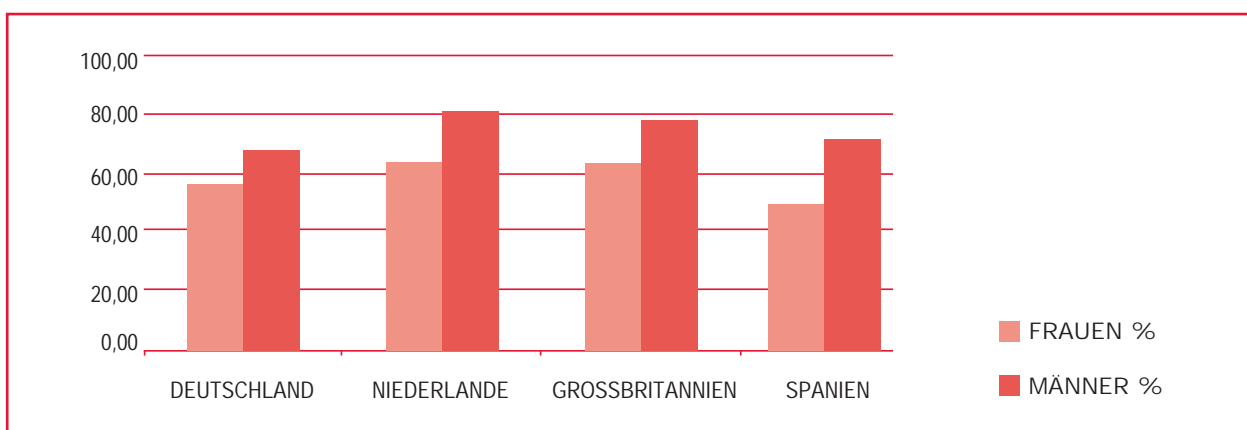


Bei der Analyse der Beschäftigungsquote zeigen sich beträchtliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. In Spanien ist die Beschäftigungsquote der Frauen (46,8%) am geringsten. Gleichzeitig ist hier die Differenz zu den Männern, deren Beschäftigungsquote bei 74,5% liegt, mit 27,7 Prozentpunkten am größten. Wie schon bei der Erwerbsquote weist Deutschland die geringste Differenz zwischen Männern (70%) und Frauen (58,7%) auf. Doch auch hier ist die Frauenbeschäftigungsquote geringer als die der Männer (12 Punkte Unterschied).

Tabelle 2
BESCHÄFTIGUNGSQUOTE, 2003 (employment/population ratio)
QUELLE: OECD Employment Outlook OECD 2004, Statistical Annex

	% FRAUEN	% MÄNNER
DEUTSCHLAND	58.70	70.00
NIEDERLANDE	65.80	81.20
GROSSBRITANNIEN	66.40	79.30
SPANIEN	46.80	74.50

Abbildung 2
BESCHÄFTIGUNGSQUOTE

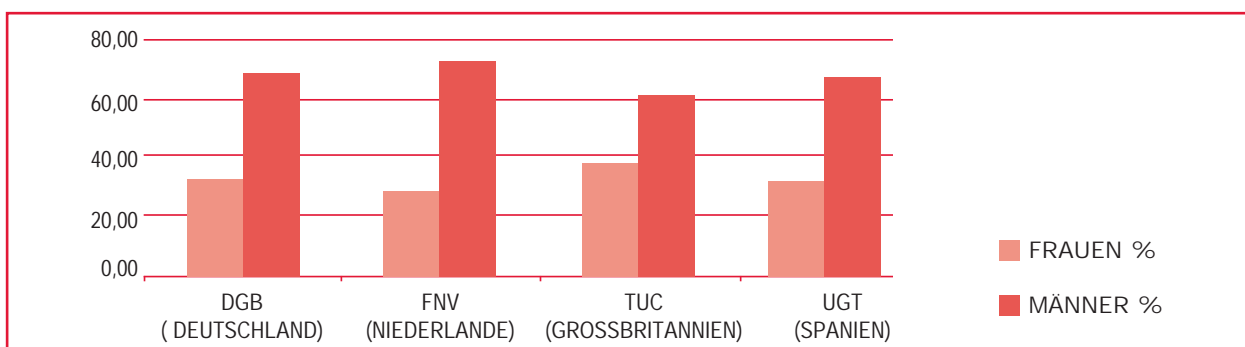


Die Beschäftigungsquote gehört zu den Faktoren, welche die Unterschiede von Frauen und Männern bei der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft beeinflussen. Die Daten, die über die Verteilung der Mitgliedschaft von Frauen erhoben wurden, basieren auf den Angaben der jeweiligen Organisationen über die weiblichen und männlichen Gewerkschaftsmitglieder. Die Angaben beziehen sich auf folgende Jahre: DGB (2003); FNV (1/1/2004), TUC (2003), UGT (31.10.2004).

Tabelle 3.
FRAUEN UND MÄNNERANTEILE BEI DEN MITGLIEDERN

	% FRAUEN	% MÄNNER
DGB (DEUTSCHLAND)	31.80	68.00
FNV ((NIEDERLANDE))	29.80	70.20
TUC (GROSSBRITANNIEN)	39.00	61.00
UGT, (SPANIEN)	31.45	68.55

Abbildung 3
FRAUEN UND MÄNNERANTEILE BEI DEN MITGLIEDERN



In allen vier Gewerkschaftsverbänden liegt der Anteil der weiblichen Mitglieder unter dem der männlichen Mitglieder. Er schwankt zwischen 29,8% bei der niederländischen FNV und 39% beim britischen TUC. Die Differenz zwischen den Anteilen der weiblichen und der männlichen Mitglieder variiert zwischen 22 Prozentpunkten bei der TUC und 40,5 Punkten bei der FNV.

Es gibt unterschiedliche Variablen, die den geringeren Organisationsgrad der Frauen beeinflussen:

- Späte Eingliederung der Frauen in den Arbeitsmarkt und somit auch späte Einbindung in gewerkschaftliche Strukturen.
- Organisationsstruktur der Gewerkschaften: diese werden als "männliches Territorium" wahrgenommen, denn Arbeitsweise, Organisationsaufbau oder auch Fortbildungszeiten haben sich im Rahmen der Interessen und Gewohnheiten der Männer entwickelt.
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Die Verantwortung für familiäre Aufgaben wird den Frauen zugeschrieben, was sich negativ auf deren gewerkschaftliche Organisierung auswirkt.

5. INITIATIVEN ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER UND SITUATION AUF VERSCHIEDENEN INTERNATIONALEN EBENEN

■ Die Ebene der Vereinten Nationen

Die vereinten Nationen spielen bei der Forderung nach Chancengleichheit für Frauen eine entscheidende Rolle. Sie legen ganz besonderen Nachdruck auf die Notwendigkeit, dass Frauen an Arbeitsplätzen in allen Wirtschaftsbereichen vertreten sind.

Schon auf der ersten Weltfrauenkonferenz, die im Jahre 1975 in Mexiko stattfand, wurde auf die Notwendigkeit der Machtverteilung zwischen Frauen und Männern auf allen Ebenen hingewiesen. Zwanzig Jahre später, auf der Konferenz von Peking, wurde das Prinzip der Parität in die dort verabschiedete Aktionsplattform aufgenommen.

Was die interne Struktur der Vereinten Nationen betrifft, so machte die Generalversammlung in der Resolution 57/180 darauf aufmerksam, dass eine zahlenmäßige Gleichstellung der Geschlechter von 50 Prozent in allen Laufbahngruppen der Vereinten Nationen anzustreben sei, insbesondere in führenden Rangebenen.

■ Die europäische Ebene

Die Europäische Union ist der Impulsgeber für die nationale Gleichstellungspolitik der Mitgliedsstaaten. Sie ergreift wichtige Initiativen, die sich auf den zentralen Mechanismus beziehen, mit dem die Gleichstellung der Geschlechter in den Mitgliedsstaaten zu erreichen ist. Besonders hervorzuheben ist hier die Europäische Beschäftigungsstrategie, die der Chancengleichheit eine hohe Priorität einräumt. Diese Strategie integriert zudem die Vorschläge des Lissabongipfels von 2000, die darauf abzielen, die Beschäftigungsquote von Frauen als unabdingbares Element der wirtschaftlichen Entwicklung zu erhöhen.

Die Europäische Union hat sich dem Ziel der gleichen Beteiligung von Frauen und Männern in den Entscheidungsorganen aller gesellschaftlichen Bereiche verpflichtet, und seit 1991 ist dieses Ziel Bestandteil der EU-Aktionsprogramme für die Gleichstellung von Männern und Frauen.

Das derzeit laufende *Aktionsprogramm für die Gleichstellung von Männern und Frauen (2001-2005)* basiert auf der Rahmenstrategie zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und dem Prinzip des Gender Mainstreaming. Es soll die gesamte Politik und alle Aktivitäten der Kommission durchdringen. In dieser Hinsicht ist das fünfte Aktionsprogramm wesentlich ehrgeiziger als die vorangegangenen Programme, und es schreibt die gleiche Beteiligung und paritätische Repräsentation von Frauen und Männern als eines der fünf grundlegenden Ziele fest.

Trotz der genannten Initiativen zeigen die jährlichen Berichte der Europäischen Kommission über die Fortschritte in der Gleichstellungspolitik, dass die Einkommensunterschiede bestehen bleiben, Frauen nach wie vor unter höherer Arbeitslosigkeit leiden als Männer und sie in politischen Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert sind.

Andererseits ist die Verabschiedung der Richtlinie 2002/73/CE des Europäischen Parlaments und des Rats vom 23. September 2002 von besonderer Bedeutung. Sie modifiziert die *Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen*, schließt nun Definitionen von Konzepten wie Gleichbehandlung, direkte und indirekte Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung ein und überträgt zudem die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichbehandlungsprinzips auf die Sozialpartner.

Schließlich ist noch zu erwähnen, dass der Rat der Europäischen Union die *Empfehlung vom 2. Dezember 1996 über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen* angenommen hat. Das Ziel ist hier, die Mitgliedsstaaten dabei zu ermutigen, das Prinzip der gleichen Beteiligung in allen Gesellschaftsbereichen zu fördern (Politik, Wirtschaft, Rechtswesen, Medien). Sie sollen die Sozialpartner dazu anhalten, die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern bei allen ihren Aktivitäten zu berücksichtigen. Die gleiche Stoßrichtung hat die Erklärung "Frauen und Männer an die Macht" der Konferenz von Paris von 1999, die sich insbesondere auf die Förderung des Prinzips der gleichen Beteiligung von Frauen und Männern in Führungs- und Entscheidungsgremien der Arbeitnehmerorganisationen bezieht.

■ Situation in den internationalen Verbänden EGB und IBFG

Im Kontext zunehmender wirtschaftlicher Internationalisierung erfordert die vom Prinzip der Solidarität getragene Verteidigung der Arbeitnehmerrechte seitens der Gewerkschaften auch internationales Handeln. Insbesondere erwerbstätige Frauen sind den liberalisierten Arbeitsmärkten ausgeliefert.

Die gewerkschaftliche Organisation und der Schutz von erwerbstätigen Frauen haben bei den Gewerkschaften der ganzen Welt hohe Priorität: Die Gewerkschaften brauchen die Frauen genauso wie die Frauen die Gewerkschaften, denn der Beitritt zu einer Gewerkschaft hilft ihnen zu erreichen, dass ihre Arbeitnehmerrechte respektiert werden.

Auf der internationalen Bühne gibt es zwei große Gewerkschaftsverbände, denen die an dem hier vorgestellten Projekt beteiligten Gewerkschaften angeschlossen sind:

- Der 1949 gegründete Internationale Bund Freier Gewerkschaften (IBFG)
- Der 1973 gegründete Europäische Gewerkschaftsbund (EGB)

A) Europäischer Gewerkschaftsbund

Zieht man aus den Analysen und Arbeitsdokumenten des EGB Schlussfolgerungen, so deutet manches darauf hin, dass die Meinungen und traditionellen, stereotypen Vorstellungen über die "richtige" Rolle der Frau dazu führen, dass es ihnen an Selbstvertrauen mangelt, sie bei den Männern schwerlich Akzeptanz als Vertreterinnen oder Sprecherinnen finden, dass die Männer nicht bereit sind, auf ihre Macht zu verzichten und dass sie sich von aktiven und entschlossenen Frauen bedroht fühlen.

Der EGB weist darauf hin, dass die gewerkschaftlichen Strukturen die Teilung des Arbeitsmarktes widerspiegeln. Die Traditionen und Bräuche der Gewerkschaftsorganisationen – die Vorgehensweise bei Sitzungen, der Jargon und die Sprache, die Schwierigkeiten von Frauen, Zugang zu den von den Gewerkschaften angebotenen Bildungsmaßnahmen zu bekommen – tragen zudem dazu bei, die Hürden, mit denen Frauen konfrontiert sind, zu erhöhen.

Als Folge dessen schaffen es nur wenige Frauen, die unsichtbare "Glaswand" zu durchbrechen, die aus subtilen Bedingungen besteht, die es Frauen schwer machen, in höhere Entscheidungsebenen aufzusteigen. Zudem wird von den Frauen, die es in eine höhere Position schaffen, erwartet, dass sie große Verantwortung dafür übernehmen, dass die Organisation die Repräsentation der Frauen verbessert.

Im Jahr 1992 verabschiedete der Exekutivausschuss des EGB eine Entschließung⁴, in der unter anderem erklärt wird, dass es *"essentiell"* sei, dass *"die Frauen in den Entscheidungsgremien der Gewerkschaften vertreten sind"*. Zudem wurde beschlossen, alle vier Jahre eine Frauenkonferenz zu veranstalten. Die erste fand im Jahre 1995 statt, auf der eine Erklärung über die Fortschritte von Frauen beim Zugang zu Entscheidungsprozessen in den EGB-Mitgliedsgewerkschaften verabschiedet wurde. Im selben Jahr wurde auch der erste Gleichstellungsplan des EGB gebilligt.

Der gegenwärtig gültige Gleichstellungsplan, der im Mai 2003 auf dem Kongress in Prag verabschiedet wurde, basiert auf drei Hauptzielen:

1. Schließung der Kluft zwischen der Beteiligung von Männern und Frauen in den Entscheidungsorganen
2. Ausweitung des Gender Mainstreaming
3. Stärkung der Rolle der für die Gleichstellung zuständigen Gremien

Es gibt zwar nur wenige Untersuchungen über die Beteiligung von Frauen in den Entscheidungsgremien der Gewerkschaftsverbände, dennoch versuchte der EGB in den Jahren 1993, 1998 und 2002, Daten über die Repräsentanz von Frauen in den Gewerkschaften zusammenzustellen.

Es ist kein Zufall, dass solche Initiativen im europäischen Kontext ergriffen werden, schließlich ist es die EU, die die Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen mit Instrumenten und Mitteln vorantreibt, die diesem Ziel dienen und Arbeiten wie die Erfassung von Daten mitfinanziert.

Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Situation der Frauen in den einzelnen Mitgliedsorganisationen nicht einfach generalisiert werden kann. Dies wird besonders deutlich, wenn man sich vor Augen führt, wie viele unterschiedliche nationale Identitäten, regionale Eigenheiten, ideologische Vorstellungen, aber auch unterschiedliche nationale Verbände und Branchengewerkschaften es gibt.

⁴ "Eine Orientierung hin zur Integration der Gleichstellungsfrage in die Politik des EGB" vom Dezember 1992.

Die regelmäßig durchgeführten Untersuchungen des EGB zeigen, dass die speziell auf Gewerkschaftsfrauen ausgerichteten Maßnahmen und Strukturen nach wie vor eine unabdingbare Rolle für die Förderung der Gleichstellungspolitik und die Teilhabe von Frauen spielen. Es sind jedoch noch weitere, über die bislang durchgeführten Aktivitäten hinausgehende Anstrengungen notwendig, um die Glaswand zu durchbrechen, die Frauen den Zugang zu hochrangigen gewerkschaftlichen Entscheidungsfunktionen nach wie vor versperrt, und um aktiven Gewerkschafterinnen die Möglichkeit zu geben, auf nationaler und regionaler Ebene Positionen zu erreichen, die auch im europäischen Kontext von Bedeutung sind.

Natürlich gibt es Frauen, die das Potential zu zukünftigen gewerkschaftlichen Entscheidungsträgerinnen haben, doch bislang sind die Hürden für viele zu hoch. Wir brauchen umfassende, breit gefächerte Aktionsprogramme, die spezielle Maßnahmen und Integrationsstrategien beinhalten, um einer größeren Zahl von Frauen den Zugang zu nationalen und europäischen Entscheidungsstrukturen zu ermöglichen.

Der EGB unterteilt die von den einzelnen Gewerkschaften verfolgten Strategien in folgende Kategorien:

- relativ regelmäßig abgehaltene Frauenkonferenzen;
- Frauen- oder Gleichstellungsausschüsse;
- Frauen- oder Gleichstellungsabteilungen;
- für Frauen reservierte Positionen in den Exekutivorganen;
- Garantien für die proportionale Repräsentation und Änderungen der Wahlverfahren;
- neue gewerkschaftspolitische Konzepte;
- Fortbildung unter Berücksichtigung der Gender-Perspektive.

Aus den Analysen des EGB lassen sich folgende Schlussfolgerungen ziehen:

1. Ein hoher Frauenanteil unter den Gewerkschaftsmitgliedern scheint kein Garant für eine proportionale Repräsentation in den Gremien und Organen der Verbände zu sein. Zudem ist auch nicht gewährleistet, dass den für Gleichstellungspolitik zuständigen Organen eine gewisse Autonomie zuerkannt wird. Dies liegt entweder an zu geringer finanzieller Ausstattung oder daran, dass die Integration in die Entscheidungsorgane nur unvollkommen gelungen ist.
2. Selbst wenn Frauen in den Entscheidungsgremien "perfekt" repräsentiert sind, bedarf es neben dem Zurückgreifen auf echte "positive Aktionen" (für Frauen vorgesehene Posten oder Quoten) einer umfassenden Politik, die die Gleichstellung von Männern und Frauen auch innerhalb der Verbände garantiert (es bedarf also einer politischen Verpflichtung).

Alle diese Maßnahmen - oder positive Aktionen - zusammen spielen solange eine Übergangsrolle, bis die Forderungen der weiblichen Beschäftigten auf Teilhabe an den gewerkschaftlichen Aktivitäten, aber auch am sozialen, wirtschaftlichen und politischen Leben erfüllt werden.

B) Internationaler Bund Freier Gewerkschaften

Der IBFG hat seit 1956 einen Frauenausschuss. Damals betrug der Frauenanteil bei den Mitgliedern kaum 7%. Dieser Ausschuss ist sehr dynamisch und hat bei der Erarbeitung und Entwicklung der

Gleichstellungspolitik des IBFG und seiner Mitgliedsorganisationen eine wichtige Rolle gespielt. Dabei verfolgte der Ausschuss folgende Strategien:

- Förderung der Rolle der Frauenausschüsse in den Regionalbüros des IBFG und den Mitgliedsorganisationen, um zu erreichen, dass die Meinungen der weiblichen Mitglieder bei allen gewerkschaftsrelevanten Fragen berücksichtigt werden und um sie so zu Katalysatoren für eine Veränderung innerhalb der Gewerkschaftsbewegung zu machen;
- Erhöhung des Frauenanteils in den Exekutivorganen, insbesondere im Vorstand und im Kongress sowie Einführung von positiven Aktionen mit dem mittelfristigen Ziel der paritätischen Teilhabe;
- Förderung und Fortbildung von Gewerkschaftsfrauen im Bereich der rechtlichen Gleichstellung, gewerkschaftlichen Organisierung und der allgemeinen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit;
- Volle Integration der Gleichstellung und der Gender-Perspektive in alle politischen Prozesse, Programme und Aktivitäten des IBFG und seiner Mitgliedsorganisationen.

Unter den politischen Leitlinien und Aktionsprogrammen, die der Frauenausschuss entwickelt hat, sind folgende hervorzuheben: das Aktionsprogramm für die Integration von Frauen in die gewerkschaftlichen Organisationen, das Aktionsprogramm für Frauen bei der Entwicklungszusammenarbeit, die gewerkschaftliche Familienpolitik, die gewerkschaftliche Politik gegen Gewalt gegen Frauen, und zwei wichtige Programme gegen sexuelle Belästigung, eine davon am Arbeitsplatz und die andere in den Gewerkschaftsverbänden selbst.

Die Arbeit des Frauenausschusses zeigt, dass solch ein Gremium ein wirksames Instrument für die Einbeziehung von frauenpolitischen Themen und Forderungen in die Gewerkschaftspolitik ist und dass sie so lange notwendig sind, wie Frauen in den gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien unterrepräsentiert sind.

Diese Strukturen helfen den Frauen, die ihnen zustehenden Positionen mit größerem Selbstvertrauen und Nachdruck zu besetzen und fördern dadurch auch die Solidarität unter den Frauen – innerhalb wie außerhalb der Gewerkschaften.

Gegenwärtig führt der IBFG weltweit eine drei Jahre andauernde Mitgliedergewinnungskampagne (2002-2005) unter dem Motto "*Die Gewerkschaften für die Frauen, die Frauen für die Gewerkschaften*" durch. Diese Kampagne konzentriert sich darauf, folgende Gruppen von erwerbstätigen Frauen zu organisieren:

- Frauen, die im informellen Sektor oder in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind,
- junge Frauen
- Migrantinnen oder Frauen, die zu ethnischen Minderheiten gehören,
- andere Gruppen, denen die Gewerkschaftsverbände Priorität einräumen, etwa Beschäftigte im öffentlichen Sektor oder in Freihandelszonen arbeitende Frauen, usw.

Diese Kampagne verfolgt ein ehrgeiziges Ziel: die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Frauen zu verdoppeln und die Teilhabe von Frauen auf allen Entscheidungsebenen zu verbessern.

6. KLASSIFIZIERUNG BEWÄHRETER PRAXISBEISPIELE

6.1 Vorüberlegung: Frauen und Vielfalt

Zum besseren Verständnis des Kontexts und der Entwicklung der nachfolgend vorgestellten Praxisbeispiele hier eine Vorüberlegung zum Konzept der Vielfalt:

Frauen definieren sich nicht allein durch die Variable "Geschlecht". Wir sind keine homogene Gruppe, sondern durch die Vielfalt unserer Nationalität, ethnischer Herkunft, sexueller Neigung, wirtschaftlicher Lage, usw. gekennzeichnet. Dies zeigt sich zum einen in der sozialen und wirtschaftlichen Realität eines jeden Landes, zum anderen aber auch in der Art und Weise, wie Frauen in den Gewerkschaften vertreten und beteiligt sind.

Aus diesem Grunde sollten die Lösungsansätze zur Behebung der mangelnden Beteiligung von Frauen bei Entscheidungsprozessen auf den konkreten gewerkschaftlichen Kontext abgestimmt sein.

Trotz der länderspezifischen Eigenheiten und der unterschiedlichen Situationen, in der sich die gewerkschaftlich organisierten, erwerbstätigen Frauen befinden (schwieriger Zugang zu bestimmten Posten, mangelnde Förderung am Arbeitsplatz, bestimmte Bedingungen der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, usw.) können wir als Gewerkschaften gemeinsame Antworten auf gemeinsame Probleme finden.

In diesem Sinne müssen die Gewerkschaftsverbände die Rechte der Frauen auf dem Arbeitsmarkt in ihre Forderungen einbeziehen und dabei die Vielfalt und die freie Ausübung der sozialen Freiheiten, die ein Rechtsstaat gewährt, berücksichtigen.

6.2 Praxisbeispiele der beteiligten Organisationen

Die nachfolgend vorgestellten Praxisbeispiele sind das Ergebnis der mit unseren Partnerorganisationen durchgeführten Gruppenarbeit. Dies sind der DGB in Deutschland, die FNV in den Niederlanden und der TUC in Großbritannien. Die Beispiele wurden aus den während der transnationalen Sitzungen vorgestellten Maßnahmen und Untersuchungsergebnissen ausgewählt.

Im Anschluss an die Gruppenarbeit wurden besonders bewährte Beispiele klassifiziert. Damit soll das eigentliche Ziel unseres Projektes erreicht werden: *"die Beteiligung von Frauen in allen gewerkschaftlichen Strukturen, in Tarifverhandlungen und im sozialen Dialog zu erhöhen und zu festigen"*.

Einige der Praxisbeispiele könnten mehreren Kategorien zugeordnet werden. Wir haben jedoch entschieden, jedes Beispiel nur der jeweils am besten passenden Kategorie zuzuordnen.

Ein gutes Beispiel muss immer als positive Referenz für die Förderung der Gleichstellung herangezogen werden können. Da dieser Leitfaden die Identifizierung und Analyse guter Beispiele der gleichen Teilhabe von Männern und Frauen in Gewerkschaftsverbänden zum Ziel hat, weisen wir darauf hin, dass der Begriff "Praxisbeispiel" in diesem Zusammenhang nicht absolut, sondern relativ aufgefasst werden sollte, d.h., im

Verhältnis zum jeweiligen gewerkschaftlichen Kontext und den politischen, sozioökonomischen und temporären Situationen, aus denen das Beispiel stammt und in denen sich der jeweilige Verband entwickelt hat. Die Einzigartigkeit vieler Beispiele könnte sonst die Systematisierung verhindern und sie in politische Beispiele verwandeln. Begriffe, die ein Praxisbeispiel als gut ("gute Klausel", "positives Beispiel", "Praxisbeispiel von Interesse") bezeichnen, werden daher in diesem Leitfaden als Synonyme benutzt⁵.

Gemeinsame Konstante aller Gewerkschaften bei den ausgewählten Beispielen ist das Streben nach Regulation:

- Quoten und Proportionalität
- Spezifische gewerkschaftliche Frauenstrukturen
- Einrichtung von Informationsnetzwerken

Viele dieser Maßnahmen wurden von den internationalen Organisationen (EGB, IBFG) initiiert, indem sie ihre Mitgliedsorganisationen dazu aufriefen, spezifische Ansätze zu verfolgen, die zu konkreten Ergebnissen in der Gleichstellungsfrage führen sollten.

In den Berichten des DGB und des TUC werden zudem Maßnahmen beschrieben, die ergriffen wurden, um die Situation der Frauen im Falle von Gewerkschaftsfusionen zu verbessern⁶.

Bei den Berichten des TUC und der FNV ist hervorzuheben, dass die Initiativen und Lösungen, die im Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern gefunden wurden, auch auf andere Gruppen mit spezifischen Problemen, etwa Einwanderer, Lesben oder Schwule extrapoliert werden, um auch deren Situation zu verbessern.

6.3 Klassifizierung der Praxisbeispiele:

A) ERHÖHUNG DES GEWERKSCHAFTLICHEN ORGANISATIONSGRADES VON FRAUEN

- Mitgliedergewinnungskampagne für Frauen (UGT)
- Organising Academy (TUC)

B) ZUGANG ZU FÜHRUNGS- UND ENTSCHEIDUNGSPPOSITIONEN

- Organisationsstrukturen für erwerbstätige Frauen (UGT)
- Quoten und Proportionalität (UGT)
- Quoten und Statuten (DGB)
- Repräsentierung und gleiche Beteiligung am sozialen Dialog (UGT)
- Für Frauen vorgesehene Posten und Mindestquoten (TUC)

⁵ Der Begriff "positives Beispiel" sollte jedoch nicht mit "positiver Aktion" bzw. "positiver Maßnahme" im Sinne des englischen "*positive action*" verwechselt werden: auch wenn alle Aktionen positive Beispiele sind, sind noch längst nicht alle Beispiele auch positive Aktionen bzw. Maßnahmen.

⁶ Für weiterführende Informationen empfehlen wir die Berichte über die nationalen Untersuchungen, die auf folgender Homepage abgerufen werden können: <http://www.ugt.es/Mujer/proyecto europeo/proyecto europeo2004.html>

- Mentoring (DGB)
- Positive Action (FNV)

C) FRAUENFÖRDERUNG INNERHALB DER GEWERKSCHAFT

- Seminare und Fortbildungen zur Gleichstellungspolitik (UGT)
- Betriebsrätinnen-Netzwerke (DGB)
- Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben: Arbeitszeiten und Öffnungszeiten der Kinderhorte (FNV)

D) DIE GEWERKSCHAFT KENNENLERNEN

- Studie über den Anteil von Frauen in den Entscheidungsgremien und -organen der UGT (UGT)
- Datenerfassung/Umfrage vom 8 März (FNV)
- Monitoring (DGB)

E) IN DER GEWERKSCHAFT BLEIBEN UND SICH DIER GLEICHSTELLUNG VERPFLICHTEN

- Gewerkschaftliche Aktionspläne zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (UGT)
- Revision von Tarifverträgen (UGT)
- Beteiligung an Tarifverhandlungen und am sozialen Dialog: Tarifverträge aus der Gender-Perspektive (UGT)
- Referendum: neue Formen der Entscheidungsfindung (FNV)
- Spezifische Maßnahmen für Frauen mit bestimmter ethnischer Herkunft oder sexueller Neigung (FNV)
- Gleichstellungsverpflichtung (TUC)
- Frauenausschüsse und -konferenzen (TUC)
- Gleichstellungsaudit für alle (TUC)

A) ERHÖHUNG DES GEWERKSCHAFTLICHEN ORGANISATIONSGRADES VON FRAUEN

- MITGLIEDERGEWINNUNGSKAMPAGNE FÜR FRAUEN (UGT, Spanien)

Ziel: Erhöhung der Zahl der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder im Einklang mit der steigenden Zahl erwerbstätiger Frauen

Gegenwärtig arbeitet die Frauenabteilung in der UGT-Zentrale zusammen mit der UGT-Organisationsabteilung an einer Mitgliedergewinnungskampagne für Frauen. Es ist die erste, ausschließlich an Frauen gerichtete Kampagne. Eine spätere Auswertung wird zeigen, in wiefern die Zahl der weiblichen Mitglieder durch diese Kampagne gestiegen ist.

An der Kampagne werden drei autonome Regionen teilnehmen: die Rioja, Navarra und Kantabrien. In jeder Region werden von den Branchenverbänden zwei Unternehmen ausgewählt, die folgende Kriterien erfüllen:

- Mehr als 50 Beschäftigte (ein kleines und ein mittleres Unternehmen)

- Jeweils ein Unternehmen, in dem die Frauen die Mehrheit der Beschäftigten stellen und eines, in dem sie in der Minderheit sind

Die Mitgliedergewinnungskampagne wird von einem kontinuierlichen Monitoring begleitet. Zudem wird es eine Zwischenbewertung sowie eine abschließenden Auswertung geben.

In jedem der ausgewählten Betriebe werden bestimmte, individuell auf die jeweilig vorherrschenden Bedingungen zugeschnittene Aktivitäten durchgeführt, um die Zahl der weiblichen Mitglieder zu erhöhen.

■ ORGANISING ACADEMY (TUC, Großbritannien)

Ziel: Fortbildung von gewerkschaftlichen Akteuren zu Spezialisten der Mitgliedergewinnung.

Anfang 1998 öffnete die TUC-Organising Academy ihre Tore für 36 Anwärter auf eine Ausbildung zum "organiser". Während eines 12-monatigen Intensivkurses werden sie zu Spezialisten der Mitgliedergewinnung geschult.

Das Schulungsprogramm besteht aus Theorieunterricht und praktischer Arbeit. Unter fachlicher Anleitung erfahrener Kolleginnen und Kollegen werden dabei Projekte durchgeführt. Nach Beendigung der Fortbildung werden die Absolventen gemeinsam vom TUC und den beteiligten Einzelgewerkschaften eingestellt, um als Fachkräfte neue Mitglieder zu gewinnen. Sie sollen in der Lage sein, eigenverantwortlich Kampagnen unter der Schirmherrschaft der jeweiligen Gewerkschaft, aber auch in Zusammenarbeit mit anderen TUC-Mitgliedsorganisationen durchzuführen.

Eine der wichtigsten Aufgaben dieser neuen Fachkräfte ist die direkte Mitgliedergewinnung in den Betrieben. Vor allem im Einzelhandel oder auch in Call-Centern, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad gering ist, sollen neue Mitglieder gewonnen werden.

Eine anlässlich des fünften Jahrestages der Eröffnung der Academy angefertigte Studie zeigt, dass dieses Konzept beträchtlichen Erfolg hat, vor allem bei der Gewinnung junger und weiblicher Mitglieder. Darüber hinaus zeigte sich, dass die Arbeit der neuen "organiser" neben der reinen Mitgliedergewinnung auch Fragen der Tarifpolitik und der Arbeitsorganisation beinhaltet.

B) ZUGANG ZU FÜHRUNGS- UND ENTSCHEIDUNGS-POSITIONEN

■ ORGANISATIONSTRUKTUREN FÜR ERWERBSTÄTIGE FRAUEN (UGT, Spanien)

Ziel: Umsetzung der Forderungen der Gewerkschaftsfrauen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen außerhalb der Gewerkschaft

Auf dem 33. Nationalen Kongress (1983) wurde die Einrichtung einer nationalen Frauenabteilung verabschiedet.

Die durch die steigende Frauenerwerbsquote verursachten rasanten Veränderungen der 1980er Jahre verlangten von den Gewerkschaftsorganisationen eine neue Positionierung.

Spezifische Ansätze wurden notwendig, die mit anderen Gewerkschaftern abgestimmt werden mussten. Die Schaffung einer eigenen Struktur wurde immer wichtiger.

Unser Gewerkschaftsverband als Spiegelbild der Pluralität und Realität des Arbeitsmarktes trug dieser Entwicklung durch die Einrichtung einer Frauenabteilung Rechnung. Ausgangspunkt war die Feststellung von Diskriminierung am Arbeitsplatz und im Sozialwesen, das Ziel war deren Abschaffung. Die Abteilung sollte kein abgetrennter Bereich sein, sondern durch seine besondere Arbeit eine integrative Rolle übernehmen.

Auf dem 34. Nationalen Kongress (1986) wurde die Arbeit der Frauenabteilung anerkannt und die Fortführung der Arbeit unterstützt. Der Exekutivausschuss ernannte eine für die Frauenabteilung verantwortliche Person. Die Abteilung wurde mit finanziellen Mitteln und Personal ausgestattet, die eine weiterführende, angemessene Arbeit ermöglichen.

Auch in den Branchenorganisationen wurden auf nationaler und regionaler Ebene Frauenabteilungen eingerichtet.

Zu den Aufgaben dieser Frauenabteilungen gehören:

- Erhöhung der Anzahl von Frauen in den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen: Exekutivausschüsse, Gremien, Kongresse
- Information, Fortbildung und Beratung über frauenspezifische Themen
- Beteiligung an der Erforschung, Entwicklung und Umsetzung der gewerkschaftlichen Frauenpolitik
- Aufstellung von weiblichen Kandidaten für gewerkschaftliche Wahllisten und Zugang zu Tarifkommissionen
- Verbesserung des Zugangs von Frauen zu den institutionellen Gremien der Gewerkschaft

■ QUOTEN UND PROPORTIONALITÄT (UGT, Spanien)

Ziel: Sicherstellung und Kontrolle des Zugangs von Frauen zu Entscheidungsstrukturen zur Erreichung wirklicher Gleichstellung

Auf dem 37. Nationalen Kongress der UGT (1998) wurde die Satzung durch eine Klausel ergänzt, die zur Erhöhung der Anzahl von Frauen in der Organisation ein System von Quoten und Proportionalität vorsieht.

“Der Verband richtet auf seinen Kongressen ein Partizipationssystem ein, das die Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Kongresse, Gremien und Exekutivausschüsse im Einklang mit den jeweiligen Mitgliederverhältnissen der UGT garantiert. Das Verhältnis von Frauen und Männern sollte proportional zu den jeweiligen Mitgliederverhältnissen der einzelnen Branchenorganisationen und Verbände sein. Als Orientierungswert dient die Regel, dass kein Geschlecht zu mehr als 80% oder zu weniger als 20% vertreten sein sollte.”

Besonders zu erwähnen ist die Tatsache, dass das Quotensystem auf dem 38. Nationalen Kongress nicht wie vom 37. Kongress verabschiedet als Empfehlung, sondern als Obligatorium eingeführt wurde. Dies ist eine qualitative Veränderung, durch die das System verbindlich wird. *"In jedem Fall wird ein Anteil von mindestens 20% für jedes Geschlecht in allen Organisationen garantiert, die diesen Prozentsatz erreichen oder überschreiten."* Diese Änderung hat die Beteiligung von Frauen in den Gewerkschaftsorganen direkt beeinflusst und zu einer bedeutsamen Erhöhung des Frauenanteils geführt. So sind die Forderungen der Frauen in alle Bereiche der Gewerkschaft eingeflossen.

Drei Monate nach ihrer Einführung wurden die Ergebnisse dieser positiven Aktion sichtbar und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) führte diese Maßnahme als positives Beispiel der Gleichstellungsförderung an.

■ QUOTEN UND STATUTEN (DGB, Deutschland)

Ziel: Erhöhung der Beteiligung von Frauen an den gewerkschaftsinternen Prozessen der Gleichstellungsförderung

Die Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di, entstand im Jahre 2001 durch den Zusammenschluss mehrerer Gewerkschaften. Es gelang den Frauen, wichtige Grundsätze und Strukturen der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in der Gründungssatzung zu verankern. Beschlossen wurden folgende Satzungsregelungen:

- Frauen-Mindestquote: Für alle Organe und Gremien ist eine Frauen-Mindestquote entsprechend des Anteils der weiblichen Mitglieder im jeweiligen Bereich verbindlich festgeschrieben.
- Einrichtung von internen Strukturen der Frauenarbeit:
 - Einrichtung von Frauenräten auf Bundes-, Landes- und Bezirksebene. Auf Ortsebene Einrichtung einer (nicht obligatorischen) Ortsfrauengruppe
 - verbindliche Vertretungsstrukturen in Fachbereichen
- Vertretung von Frauenbelangen in gewerkschaftlichen Gremien
Der Frauenrat jeder Ebene und die Frauenvertretung im Fachbereich entsendet seine Vertreterin in den Vorstand der Ebenen bzw. Fachbereiche. Die Tarifrichtlinie regelt, dass im Bundestarifausschuss zusätzlich eine Vertreterin der Frauen und Gleichstellungspolitik vertreten ist.
- Interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte:
Um die Belange der weiblichen Beschäftigten in ver.di zu vertreten, trat im Dezember eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Wahl und zu den Aufgaben von Frauen und Gleichstellungsbeauftragten in Kraft. Die von den weiblichen Beschäftigten der Gewerkschaft gewählten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten führen ihr Amt als Ehrenamt für eine Dauer von vier Jahren aus. Sie koordinieren die Gleichstellungsarbeit der unterschiedlichen Organisationseinheiten und fördern Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

■ REPRÄSENTIERUNG UND GLEICHE BETEILIGUNG AM SOZIALEN DIALOG (UGT, Spanien)

Ziel: Verbesserung der Beteiligung von Frauen am sozialen Dialog und dadurch bessere Verteidigung ihrer Rechte und Interessen.

Durch eine von den großen spanischen Gewerkschaftsorganisationen unterzeichnete Vereinbarung ist die UGT am europäischen sozialen Dialogs beteiligt und kann ihre Interessen aus der Gender-Perspektive vertreten. Die Frauenabteilung in der UGT-Zentrale nimmt im Rahmen des EGB, dessen Präsident gegenwärtig der Generalsekretär der UGT ist, am sozialen Dialog teil.

Neben der Beteiligung auf europäische Ebene sind auch zwei positive Beispiele des sozialen Dialogs auf nationaler Ebene hervorzuheben: Die paritätische Zusammensetzung der UGT-Delegation in diesem Bereich und die Einrichtung eines speziellen Arbeitskreises, der sich mit der Gender-Perspektive bei der Erarbeitung von branchenübergreifenden Tarifvereinbarungen befasst.

■ FÜR FRAUEN VORGESEHENE POSTEN UND MINDESTQUOTEN (TUC, Großbritannien)

Ziel: Reservierung bestimmter Posten in den nationalen Exekutivausschüssen für Frauen und Einführung von Mindestquoten in bestimmten Organen und Gremien

Im Jahre 1979 erarbeitete der TUC Statuten mit dem Titel "Gleichstellung für Frauen in Gewerkschaften", in denen vorgeschlagen wurde, dass die Mitgliedsorganisationen die Teilhabe von Frauen in den Entscheidungsgremien durch die Vermittlung von zusätzlichen Posten oder durch Kooptation⁷ garantieren.

Das ursprüngliche Ziel war, "irgendeine weibliche Repräsentation" zu erreichen, aber inzwischen hat es sich weiterentwickelt und strebt nun nach Proportionalität, also einen Frauenanteil in den Entscheidungsorganen, der dem Frauenanteil bei den Gewerkschaftsmitgliedern entspricht.

Konkret führte dies dazu, dass die Gewerkschaft T&G im Jahre 1998 das Prinzip der "Mindestproportionalität" zur Norm machte und somit festlegte, dass die Zahl der weiblichen Mitglieder, die Teil der konsultativen Gremien sind, proportional zu der Zahl der Frauen sein muss, die in den jeweiligen Wahlbezirken registriert sind.

Der TUC verabschiedete eine für alle Mitgliedsgewerkschaften verbindliche Regel, die sie dazu verpflichtet, die Gleichstellung ohne jegliche Art der Diskriminierung zu fördern. Um sicherzustellen, dass diese Regel kein Papiertiger ohne praktische Auswirkungen wird, verpflichtete der TUC alle seine Mitgliedsorganisationen, ihre Gleichstellungsnormen, politischen Grundsätze, Strukturen, Tarifverhandlungsverfahren, Fortbildungs- und Schulungsaktivitäten, andere Dienstleistungen sowie ihre Rolle als Arbeitgeber zu überprüfen⁸.

⁷ Zuwahl von Mitgliedern durch die bisherigen Mitglieder eines Gremiums.

⁸ Siehe nachfolgenden Abschnitt „Gleichstellungsaudit für alle“.

Was die Reservierung bestimmter Posten für Frauen betrifft, so wenden nur wenige der TUC-Mitgliedsorganisationen diese Option in ihren nationalen Vorständen an.

Der TUC selbst beschloss jedoch, zwei Vorstandsposten für Frauen zu reservieren. Dieses Ziel wurde längst erreicht und derzeit werden sogar zwei Drittel der Vorstandsposten von Frauen besetzt.

■ MENTORING (DGB, Deutschland)

Ziel: Weiterentwicklung der fachlichen und sozialen Kompetenzen von Frauen zum Aufstieg in bessere berufliche und gewerkschaftliche Positionen durch Teilhabe am Wissen erfahrener Personen

Im Jahre 2000 startete das Projekt, das über einen Zeitraum von 15 Monaten 16 Tandems aus allen im DGB vertretenen Gewerkschaften betreute. Zum einen sollten Frauen in ihren Positionen und gewerkschaftlichen Funktionen unterstützt werden und zum anderen sollten sie auf eine neue Funktion vorbereitet werden.

Mentoring ist ein persönlicher Lernprozess, in dem jede teilnehmende Frau eigene Anstrengungen unternimmt, um sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln.

Die MentorInnen (Männer und Frauen) unterstützen die Frauen (Mentees), indem sie ihnen Anregungen geben und ihre Motivation fördern. Besonders junge Gewerkschaftsfrauen wurden gefördert.

Bei der Evaluation des Projektes ergab sich, dass die Frauen eine größere Klarheit über ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und die Gewerkschaftspolitik sowie mehr Sicherheit und Kompetenz erlangten, und zudem gute Hinweise zur Problemlösung und über den Ausbau informeller Netzwerke bekamen.

■ POSITIVE ACTION (Industriebond de FNV, Niederlande)

Ziel: Erhöhung der Anzahl weiblicher Beschäftigter in der Gewerkschaft und somit Verbesserung der Chancengleichheit

Erstmals wurde diese Methode ein Jahr nach der Umfrage des 8. März 1986 über den Frauenanteil am Gewerkschaftspersonal angewandt. Auf die Umfrage wird in diesem Leitfaden später noch eingegangen (*Die Gewerkschaft Kennen lernen – "Datenerfassung – Umfrage vom 8. März"*).

Die Gewerkschaft, die diese Methode einführte, organisiert Beschäftigte im industriellen Sektor⁹. Sie führte im Jahre 1986 eine Kampagne durch, um weibliches Personal zu rekrutieren. Bis dahin

⁹ Später schloss sie sich mit drei weiteren Gewerkschaften zum Verband FNV Bondgenoten zusammen.

wurde das gewerkschaftseigene Personal hauptsächlich aus aktiven Gewerkschaftsmitgliedern (meist Männer), aber auch aus nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitern rekrutiert. Bald wurde das Beispiel auch auf andere Gewerkschaften und auf den Dachverband übertragen.

Diese neue Methode der Personalrekrutierung war auch der Beginn eines radikalen Wandels der gewerkschaftlichen Arbeitskultur. Dieser Wandel macht sich etwa dadurch bemerkbar, dass ein hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär seine Aufgaben auch in Teilzeit erfüllen kann (4-Tage-Woche), während man bis dato davon ausgegangen war, dass eine permanente Verfügbarkeit für solch eine Position unabdingbar sei.

Kurze Zeit später wurden für das gesamte Personal der FNV und der Mitgliedsgewerkschaften neue Arbeitsbedingungen eingeführt: Tagesstätten für die Kinder, Verbesserungen bei Beurlaubungen, Regulierung von Teilzeitarbeit, Verbesserung der Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, usw.

Dieser Maßnahmenkatalog erleichtert die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, und zwar sowohl für die bei der Gewerkschaft beschäftigten Frauen als auch für die Männer. Inzwischen ist er Teil einer Gesamtbetriebsvereinbarung der FNV Bondgenoten und der meisten Mitgliedsorganisationen.

C) FRAUENFÖRDERUNG INNERHALB DER GEWERKSCHAFT

■ SEMINARE UND FORTBILDUNGEN ZUR GLEICHSTELLUNGSPOLITIK (UGT, Spanien)

Ziel: Vermittlung von Grundkenntnissen über die Ausgangslage und die aktuelle Situation der Chancengleichheit von Frauen und Männern, Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches

Die Frauenabteilung der UGT-Zentrale veranstaltet Seminare für Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre, Beschäftigte der Gewerkschaften, Gewerkschaftsmitglieder und nicht organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Diese Seminare sollen die an Fragen der Gleichstellungspolitik interessierten Teilnehmerinnen und Teilnehmer darin schulen, Fragen der Arbeitswelt aus der Gender-Perspektive heraus zu betrachten.

■ BETRIEBSRÄTINNEN-NETZWERKE (DGB, Deutschland)

Ziel: Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches von Frauen, die mit ähnlichen Situationen am Arbeitsplatz und bei der Gewerkschaftsarbeit konfrontiert sind.

Unter dem Dach des DGB und verschiedener Einzelgewerkschaften haben sich in den vergangenen Jahren zahlreiche Frauennetzwerke gebildet. Im Folgenden wird das Netzwerk der IG Metall vorgestellt, das im Jahre 1997 ins Leben gerufen wurde.

Mit der Bildung dieses Netzwerkes wurde das Problem aufgegriffen, dass viele Betriebsrätinnen als Einzelkämpferinnen agieren, insbesondere wenn es um die Durchsetzung von Chancengleichheit im Betrieb geht. Dies gilt vor allem für Wirtschaftssektoren wie die Metallindustrie, in denen überwiegend Männer tätig sind.

Das Netzwerk dient dem Erfahrungsaustausch mit anderen Kolleginnen und will über aktuelle gleichstellungspolitische Fragen, Strategien und rechtliche Entwicklungen informieren. Es soll die Position der einzelnen Kollegin stärken und ihre Handlungsfähigkeit steigern.

Die Nutzung moderner Technologien (Internet) ermöglicht den Betriebsrätinnen zudem einen direkten und schnellen Zugang zu aktuellen Materialien und Informationen.

Folgende Voraussetzungen sind notwendig, um den Erfolg solcher Netzwerke zu ermöglichen:

- Es müssen ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen.
- Es muss eine Zielgruppe geben, die ein reales Bedürfnis nach einem Netzwerk hat.
- Die Gruppe muss über eine soziale Identität verfügen.
- Der soziale Zusammenhalt muss gewährleistet sein und es muss eine für das Netzwerk verantwortliche Person geben.
- Das Netzwerk muss als wichtig betrachtet werden.
- Die technische Infrastruktur muss bei allen Beteiligten vorhanden sein, insbesondere bei einem virtuellen Netzwerk.

■ VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND FAMILIENLEBEN: ARBEITSZEITEN UND ÖFFNUNGSZEITEN DER KINDERHORTE (FNV, Niederlande)

Ziel: Verbesserung der Lebensqualität von bei der Gewerkschaft beschäftigten Personen, Vorbildfunktion für andere Organisationen

Diese Vorgehensweise ist ein gutes Beispiel der "positive action", die weiter oben schon beschrieben wurde.

D) DIE GEWERKSCHAFT KENNENLERNEN

■ STUDIE ÜBER DEN ANTEIL VON FRAUEN IN DEN ENTSCHEIDUNGSGREMIEN UND -ORGANEN DER UGT (UGT, Spanien)

Im Jahre 2003 gab die UGT zusammen mit der Stiftung Fundación Mujeres eine Studie in Auftrag, um zu untersuchen, welche Hindernisse Frauen beim Zugang zu Führungspositionen in der Organisationsstruktur der UGT im Wege stehen. Dies war ein weiterer Schritt hin zu einem Aktionsplan zur Verbesserung der Teilhabe und Chancengleichheit in der Organisation, der mit dem Ziel 100 und dem Quotensystem in Angriff genommen worden war.

Wenn Frauen Führungspositionen einnehmen und diese auch behalten möchten, müssen sie Hindernisse überwinden, die insbesondere folgende Bereiche betreffen: Dynamik und Arbeitsabläufe, Arbeits- und Organisationsgewohnheiten und Zeitpläne von Bildungsveranstaltungen, die sich an den Gewohnheiten und Interessen der Männer orientieren und für Frauen oft große Schwierigkeiten nach sich ziehen.

Die Organisationsstruktur an sich ist schon ein Problem, zu dessen Lösung Frauen u.a. eine gleichwertigere horizontale Teilhabe, Gruppenarbeit, effiziente Sitzungen, bessere Qualität der Arbeitszeit vorschlagen. Frauen sind der Meinung, dass die Hindernisse, mit denen sie sich auf dem Weg zu einer Führungsposition konfrontiert sind, in der Gewerkschaft selbst zu liegen. Männer hingegen glauben, dass es sich um Hindernisse außerhalb der Gewerkschaft handelt, die mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammen hängen.

Dieses Ergebnis zeigt eine eindeutig stereotypische und von Vorurteilen geprägte Sichtweise und eine soziale Realität, die der Gewerkschaft nicht fremd ist, denn die traditionelle Sichtweise ist dem Individuum inherent.

Die Studie legt Unterschiede zwischen Männern und Frauen offen, sowohl im Bezug auf ihre Meinung über die von der Gewerkschaft in Gang gebrachte Gleichstellungspolitik als auch über die Präsenz, Rolle und Karrieremöglichkeiten von Frauen in der Gewerkschaft, die ganz offensichtlich durch den späten Eintritt von Frauen in den Arbeitsmarkt und die damit verbundene späte gewerkschaftliche Organisation verzögert wurden.

Die Studie diene als Ausgangspunkt für die Durchführung von Projekten wie dem Projekt *„Gleiche Beteiligung von Frauen und Männern in Gewerkschaften“*.

■ DATENERFASSUNG – UMFRAGE DES 8. MÄRZ (FNV, Niederlande)

Ziel: Jährliche Erfassung, Revision und Vergleich der gewerkschaftsinternen Gleichstellung von Frauen und Männern und Impulsgebung für Weiterentwicklungen

Seit 1984 trägt die Frauenabteilung der FNV Daten über die im Dachverband und in den Einzelgewerkschaften beschäftigten Frauen zusammen. Die wichtigsten Ergebnisse werden einmal pro Jahr, jeweils am 8. März, dem internationalen Frauentag, veröffentlicht.

Die Umfrage des 8. März ist die Grundlage der Gleichstellungspolitik der FNV und seiner Einzelgewerkschaften. Bisweilen dient sie als Begründung oder Erklärung für die Notwendigkeit der Intensivierung der Gleichstellungspolitik und führt zu vergleichenden Bewertungen der einzelnen Gewerkschaften.

Manchmal wird neben der Umfrage auch eine Inventur der Gleichstellungspolitik durchgeführt.

Im Laufe der Jahre wurde die Umfrage mit ähnlichen Initiativen kombiniert, die sich mit jungen, schwarzen oder ausländischen Mitgliedern befassen.

■ MONITORING (DGB, Deutschland)

Ziel: Aufschlüsse über die tatsächlichen Fortschritte bei der gleichen Beteiligung von Frauen und Männern in der Gewerkschaft, Vorschläge zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik

Bereits im Jahr 1986 fasste eine DGB-Gewerkschaft mit hohem Frauenanteil als erste Gewerkschaft einen Grundsatzbeschluss zur Frauenförderung in der eigenen Organisation. In diesem Beschluss wurde festgelegt, dass jeweils zum Gewerkschaftstag ein schriftlicher Bericht vorzulegen ist, der eine Ist-Analyse der Situation der Frauen in der Organisation und Maßnahmen zur Realisierung der Frauenquote enthält.

Diese Berichte geben sehr nützliche Aufschlüsse über die im jeweiligen Berichtszeitraum festgestellten Schwachstellen und sind die Basis für Problemanalysen und Maßnahmen zur Verbesserung der Situation. Die Daten erlauben zudem einen Vergleich der Entwicklungen der einzelnen Landesverbände, die innerhalb der Organisation eine relativ hohe Autonomie besitzen.

E) IN DER GEWERKSCHAFT BLEIBEN UND SICH DER GLEICHSTELLUNG VERPFLICHTEN

■ GEWERKSCHAFTLICH AKTIONSPÄNE ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN (UGT, Spanien)

Ziel: Weiterentwicklung der festgelegten Ziele zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Gewerkschaften und bei den Mitgliedern

Die UGT-Frauenabteilung legt die Leitlinien für die gewerkschaftliche Frauenpolitik fest, die sich in den gleichstellungspolitischen Aktionsplänen des Verbandes niederschlagen. Diese Aktionspläne legen konkrete Ziele und Vorgaben fest und sind ein angemessenes Mittel, um wirkliche Gleichstellung in allen Bereichen herzustellen. Alle Maßnahmen zusammen bilden die "positive action" innerhalb und außerhalb der UGT. Bislang wurden vier Gleichstellungspläne erstellt, der erste war der vorläufig vom 35. Nationalen Kongress verabschiedete Aktionsplan, der jüngste ist der gegenwärtig gültige IV. Aktionsplan.

Der erste Aktionsplan wurde von der 4. Frauenkonferenz und danach vorläufig vom 35. nationalen Kongress der UGT (1990) verabschiedet und in der darauf folgenden Periode weiterentwickelt.

In diesen ersten Aktionsplan wurden folgende Ziele festgelegt:

- Ziel 100: Erhöhung des Frauenanteils auf allen Organisationsebenen. Dies war der fundamentale Pfeiler, auf dem später das vom 37. nationalen Kongress verabschiedete Quotensystem aufgebaut wurde.

- Weiterentwicklung der Tarifpolitik zu einem Mechanismus, mit dem die Gleichstellung durchgesetzt werden kann.

Der II. gleichstellungspolitische Aktionsplan wurde auf dem 37. nationalen Kongress vorläufig verabschiedet. Dieser Plan sollte ein Basisinstrument werden, das der Organisation als Referenz dient und bei der Durchsetzung wirklicher sozialer Gleichstellung beider Geschlechter eine aktive Rolle spielt. Es handelte sich also um die wirkliche Umsetzung des Gender Mainstreaming, um die Integration der Ansätze der UGT-Frauen und ihrer Vorschläge zur Gleichstellung bei allen politischen Handlungen der Organisation.

Die wichtigsten Ziele des II. Aktionsplanes waren:

- Stärkung der Frauenabteilungen, um Maßnahmen und Aktivitäten zur Erreichung der wirklichen sozialen Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf und in der Gewerkschaft bündeln zu können.
- Aktive Teilnahme auf allen gewerkschaftlichen Ebenen, um das Gender Mainstreaming in alle Politikbereiche der UGT einfließen zu lassen.

Der 37. nationale Kongress beschloss die Einführung eines Quotensystems, das schon im Ziel 100 des ersten Aktionsplanes festgelegt worden war. Damit sollte die gleiche Beteiligung auf den repräsentativen Ebenen wirklich erreicht werden, weshalb wir von einem "Vorher" und einem "Nachher" des Anteils und der Beteiligung von Frauen in der Organisation sprechen.

Der III. gleichstellungspolitische Aktionsplan wurde im Anschluss an seine Verabschiedung durch den 37. nationalen Kongress (1998) erstmals auch vom nationalen Vorstand (Comité Federal 2000) verabschiedet, um den Anteil und die Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen zu erhöhen und gleichstellungspolitische Strategien zu entwerfen. Die wichtigsten Ziele hierbei sind:

- Erhöhung der weiblichen Mitgliederzahlen in Sektoren, in denen der Organisationsgrad gering ist. Gleichzeitig soll versucht werden, den Frauenanteil in den Gewerkschaften mit dem Anteil der weiblichen Mitglieder in den jeweiligen Sektoren oder Regionen in Einklang zu bringen.
- Erreichung eines Frauenanteils, der mit dem Anteil der weiblichen Mitglieder in den jeweiligen Sektoren oder Regionen im Einklang steht.
- Gleichstellungspolitische Weiterentwicklung der Tarifpolitik bei gleichzeitiger Erhöhung der Teilnahme von Frauen an Tarifverhandlungen.

Der IV. gleichstellungspolitische Aktionsplan wurde während der Zeit vor dem 38. nationalen Kongress der UGT (2002) erstellt. Er soll den verschiedenen Organisationsebenen als Referenz dienen, um ihre eigenen Aktionspläne zu verfolgen, die an ihre jeweiligen Handlungsfelder, die Mitgliederstrukturen und die Anforderungen angepasst sind und sowohl auf die Gleichstellung und

Repräsentation von Frauen in der Gewerkschaft als auch auf die Gender-Perspektive aller Aktivitäten ausgerichtet sind.

Die wichtigsten Ziele hierbei sind:

- Integration der Gender-Perspektive in die gesamte Gewerkschaftspolitik.
- Garantierte Anwendung des Prinzips der gleichen Behandlung von Frauen und Männern durch den sozialen Dialog und die Tarifpolitik.
- Garantie der Anwendung des Prinzips der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit von Frauen und Männern durch die Tarifpolitik.
- Festigung und Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungs-, beratungs- und Kontrollfunktionen

Das Quotensystem wird also verpflichtend eingeführt und bedeutet somit einen qualitativen Sprung von der bloßen Empfehlung zur Pflicht. Drei Monate nach Einführung dieser Garantie wurden die Auswirkungen dieser positiven Aktion sichtbar. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat diese Maßnahme als positives Beispiel angepriesen.

■ REVISION DER TARIFVERTRÄGE UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER GENDER-PERSPEKTIVE (UGT, Spanien)

Ziel: Weiterentwicklung der festgelegten Ziele zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Gewerkschaft und bei den Mitgliedern

Die Tarifverträge als Abkommen zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und den Arbeitgebern zur Regulierung der Arbeitsbedingungen sollten spezifische Klauseln enthalten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern garantieren.

Die Einzelgewerkschaften reichen bei der Frauenabteilung Tarifverträge ein, um diese aus der Gender-Perspektive zu überprüfen und sicher zu stellen, dass sie nicht diskriminierend sind.

■ BETEILIGUNG AN TARIFVERHANDLUNGEN UND AM SOZIALEN DIALOG: TARIFVERTRÄGE AUS DER GENDER-PERSPEKTIVE (UGT, Spanien)

Ziel: Verbesserung der Beteiligung von Frauen an tarifpolitischen Prozessen und Einführung von tarifpolitischen Themen, die insbesondere Frauen betreffen

Im Rahmenabkommen ANC-2002 (Acuerdo de Negociación Colectiva), das im Dezember 2001 als Orientierung für die Tarifrunde 2002 von den Gewerkschaftsverbänden UGT und CC.OO. und den Arbeitgeberverbänden CEOE und CEPYME unterzeichnet wurde, wurde vereinbart, die Comisión de Seguimiento mit der Durchführung einer Studie zu beauftragen, die zum einen mögliche Faktoren und

Hindernisse benennen sollte, die die Chancengleichheit von Männern und Frauen erschweren, und zum anderen angemessene Methoden definieren sollte, um die Chancengleichheit unter Berücksichtigung der Rollen der Sozialpartner zu fördern. Auch Vertreterinnen der UGT-Frauenabteilung waren an diesen Prozess beteiligt.

Die hierbei entwickelten Empfehlungen wurden in das Rahmenabkommen NC 2003 aufgenommen, dessen Laufzeit auf das Jahr 2004 ausgedehnt wurde.

■ REFERENDUM: NEUE FORMEN DER ENTSCHEIDUNGSFINDUNG (FNV, Niederlande)

Ziel: Erhöhung der Beteiligung von Frauen bei Entscheidungsprozessen.

Im Gegensatz zu den traditionellen, in Form von Sitzungen ablaufenden Entscheidungsprozessen, zu denen die aktiven Gewerkschaftsmitglieder eingeladen werden, und an denen eher Männer teilnehmen, wurde im Jahre 2003 die Konsultationsmethode des Referendums angewandt.

Die zu entscheidenden Fragen betrafen die nationalen Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaftsverbänden, den Arbeitgeberverbänden und der Regierung. Alle Mitglieder konnten an einer Briefwahl teilnehmen, und der Anteil der Frauen, die sich beteiligten, war größer als bislang bei Entscheidungsfindungsprozessen üblich.

Im Mai 2004 wurde ein zweites Referendum über arbeitspolitische Fragen durchgeführt, die den Sozialpartnern von der Regierung zugewiesen worden waren, und diesmal hatten die Mitglieder die Möglichkeit, ihre Stimme per Post, Internet oder Telefon abzugeben.

Angesichts der guten Beteiligung der Frauen bei diesen Prozessen der Entscheidungsfindung beabsichtigt die FNV das Instrument des Referendums auf dem nächsten Kongress im Jahre 2005 in die Satzung aufzunehmen.

■ SPEZIFISCHE MASSNAHMEN FÜR FRAUEN MIT BESTIMMTER ETHNISCHER HERKUNFT ODER SEXUELLER NEIGUNG (FNV, Niederlande; TUC, Großbritannien)

Ziel: Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauengruppen, die spezifischen Eigenheiten haben, und Förderung des Zugangs dieser Gruppen zu Beteiligungsprozessen und zu Entscheidungspositionen und somit Überwindung zusätzlicher Diskriminierung

Seit fast zehn Jahren arbeitet die Frauenabteilung der FNV eng mit der Abteilung für ethnische Minderheiten zusammen und organisiert Aktivitäten für schwarze Frauen oder Immigrantinnen. In beiden Abteilungen sind zudem schwarze Frauen oder Immigrantinnen beschäftigt.

Das Gleichstellungsaudit der TUC zielt darauf ab, Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung einzuschätzen, und zwar nicht nur generell auf Frauen bezogen, sondern auch unter Berücksichtigung anderer Variablen (Gewerkschaftsmitglieder aus der schwarzen Gemeinde, aus ethnischen Minderheiten, behinderte Personen, Jugendliche, Lesben, Schwule, Bi- und Transsexuelle).

■ FRAUENAUSSCHÜSSE UND -KONFERENZEN (TUC, Großbritannien)

Ziel: Förderung und Vertiefung des Informations- und Erfahrungsaustausches von Frauen innerhalb der Gewerkschaft, Schaffung von Foren der Reflexion über die Fortschritte und die Schwierigkeiten von gewerkschaftlich organisierten Frauen

Mehr als die Hälfte der Gewerkschaften, die sich am ersten Gleichstellungsaudit der TUC beteiligten, verfügen über spezielle nationale Organe für ihre weiblichen Mitglieder, oder über allgemeine Gleichstellungsausschüsse, die sich mit den Rechten der Frauen befassen.

Einige dieser Ausschüsse haben ihre Wurzeln in informellen Netzen, die von den Frauen selbst aufgebaut wurden und sich im Laufe der Zeit in Organe verwandelten, die innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen immer stärker institutionalisiert wurden.

Viele Ausschüsse veranstalten jährlich oder alle zwei Jahre Frauenkonferenzen, die dann vor der Gewerkschaftskonferenz eigene Anträge einreichen oder Delegierte in die Konferenz entsenden.

Im Zusammenhang mit dem unter der Überschrift "*spezifische Maßnahmen für Frauen mit bestimmter ethnischer Herkunft oder sexueller Neigung*" vorgestellten Praxisbeispiel veranstalteten die T&G und der TUC im Jahre 2002 zudem eine "Konferenz über Frauen, Rasse und Gleichstellung", um die miteinander im Zusammenhang stehenden Themen Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung zu behandeln.

■ GLEICHSTELLUNGSVERPFLICHTUNG (TUC, Großbritannien)

Ziel: Erreichung einer effektiven Gleichstellungsverpflichtung aller teilnehmenden Einzelverbände auf allen Ebenen.

Im Jahre 2001 beschlossen die Delegierten der Gewerkschaftskonferenz, dass sich alle Einzelgewerkschaften "fest dazu verpflichten müssen, die Gleichstellung aller zu fördern". Dies führte zu einer Änderung der Satzung, und die Gleichstellungsverpflichtung wurde zu einer Bedingung für die Mitgliedschaft im TUC. Dadurch wurde erreicht, dass sich jede Einzelgewerkschaft dazu verpflichtete, die Diskriminierung "innerhalb ihrer eigenen Strukturen und bei allen ihren Aktivitäten, eingeschlossen der eigenen Einstellungsverfahren" zu verbieten.

Die Idee war eine Folge der internen Untersuchung des institutionellen Rassismus, die sich dann auf alle Arten der Ungleichheit und Diskriminierung ausdehnte.

Auf diese Weise mussten alle Mitgliedsverbände des TUC folgende Klausel als "Verhaltenskodex" in ihre Satzungen aufnehmen:

"Zu den Zielen dieser Gewerkschaft gehören:

a) Förderung der Gleichstellung aller durch:

i) Tarifpolitik, Werbematerial und -kampagnen, Repräsentation, Gewerkschaftsorganisation und -strukturen, Aus- und Weiterbildung, Mitgliedergewinnung und Einstellung von Personal, Bereitstellung anderer Dienstleistungen und anderer Aktivitäten

ii) die eigenen Verfahren bei der Neueinstellung von Personal

b) aktive Opposition gegen jegliche Form der Belästigung oder der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischer oder nationaler Herkunft, Religion, Hautfarbe, sozialer Schicht, familiärer Verpflichtungen, Familienstand, sexueller Neigungen, Behinderungen, Alter oder jeglicher anderer persönlichen Umstände oder Eigenschaften."

Um diese Initiativen zu unterstützen und die praktische Umsetzung zu bewerten, wurde beschlossen, dass der TUC die Gleichstellungsfortschritte der Mitgliedsverbände alle zwei Jahre in einem „Audit“ untersuchen soll. Die Ergebnisse werden dem Kongress als Bericht vorgelegt. Das erste Audit wurde im Jahre 203 durchgeführt, wie im nachfolgenden Abschnitt "Gleichstellungsaudit für alle" beschrieben.

■ GLEICHSTELLUNGSAUDIT FÜR ALLE (TUC, Großbritannien)

Ziel: Bewertung der erreichten Fortschritte und der Schwierigkeiten bei der Umsetzung der beschlossenen Vorgaben und Maßnahmen zur Förderung des Prinzips der Chancengleichheit in der Organisation.

Das erste Gleichstellungsaudit des TUC, das einen Zweijahreszeitraum umfasst, bestand aus einem 46-seitigen Fragebogen, in dem 100 Fragen in Bezug auf Geschlecht, Rasse, Behinderungen, sexuelle Orientierung und Alter formuliert wurden. Die befragten Gewerkschaften hatten sechs Monate Zeit, um die Fragen zu beantworten und die notwendigen Informationen zusammenzustellen.

Der TUC war der Auffassung, dass es nützlich sei, vor der Durchführung eines zweiten Audits den Prozess des ersten Audits zu bewerten. Die Ergebnisse zeigten, dass viele der teilnehmenden Organisationen der Meinung sind, das Audit habe ihnen geholfen, die Themenschwerpunkte der Gleichstellung und der gewerkschaftlichen Tarifpolitik miteinander zu verbinden. Zudem glauben die meisten Teilnehmer, dass die Audits Mängel und Informationslücken offen gelegt haben, die es in der Politik und der Arbeit der Gewerkschaften gibt.

7. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Dieser Leitfaden erfüllt die Erwartungen, die an das europäische Projekt "*Gleiche Beteiligung von Frauen und Männern in Gewerkschaften*" gestellt wurden. Das langfristige Ziel dieses Projektes ist die Erhöhung und Festigung der Beteiligung von Frauen in allen Strukturen der Gewerkschaften, bei Tarifverhandlungen und am sozialen Dialog, um dadurch das Lebensniveau und die Arbeitsqualität erwerbstätiger Frauen zu verbessern.

Die ausgewählten Praxisbeispiele erlauben unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Partnergewerkschaften und der sozio-ökonomischen Unterschiede in den jeweiligen Ländern die Extrapolation auf andere europäische Gewerkschaftsverbände. Die zusammengestellten Daten und Erfahrungen über die Beteiligung von Frauen an Entscheidungspositionen in Gewerkschaften zeigen, dass wir weiterhin sowohl die Frauenquote als auch die speziell für Frauenthemen zuständigen gewerkschaftlichen Strukturen verteidigen müssen.

Zur Erreichung des Zieles, die Beteiligung von Frauen in den nationalen und europäischen tarifpolitischen Prozessen und am sozialen Dialog zu erhöhen, um so die Arbeitsbedingungen von erwerbstätigen Frauen zu verbessern, müssen wir in jedem Land eine spezifische Ausgangssituation berücksichtigen, können gleichzeitig aber auf den gemeinsamen Prozess des europäischen sozialen Dialoges zurückgreifen.

In diesem Sinne sei betont, dass die Arbeit der Sozialparteien auf repräsentativen Strukturen beruht. Dies ermöglicht Frauen und Männern, ihrer Stimme Gehör zu verschaffen, um ihre eigenen Arbeitsbedingungen zu gestalten. Damit erwerbstätige Frauen ihre eigenen Bedürfnisse und Interessen definieren und ihre eigenen Handlungsprioritäten setzen können, ist es notwendig, a) dass eine ausreichend große Zahl von Frauen an diesem Prozess teilnimmt und b) dass diese teilnehmenden Frauen über Entscheidungsbefugnisse verfügen.

In diesem Leitfaden wurden einige gute Praxisbeispiele des sozialen Dialogs vorgestellt, doch bislang war es nicht möglich, Mechanismen zu finden, um die Zahl der an Tarifverhandlungen teilnehmenden Frauen zu erfassen.

Es ist nach wie vor notwendig, den Geltungsbereich von Tarifverträgen auszudehnen, denn viele erwerbstätige Frauen bleiben außen vor (aufgrund der Arbeitsbedingungen und wegen der Sektoren, in denen sie tätig sind). Wir brauchen aber nicht nur umfassendere, sondern auch bessere Tarifverträge: Die Ausdehnung des Geltungsbereichs eines Tarifvertrags muss auch von mehr und besseren Inhalten begleitet sein, sowohl aus der Perspektive des Kampfes gegen Diskriminierung als auch aus der Gender-Perspektive. Dabei sollte die Meinung der betroffenen Personen stets berücksichtigt werden.

Hierfür ist unabdingbar, dass Frauen am Verhandlungsprozess beteiligt werden. Der Prozess des sozialen Dialoges, der die Gender-Perspektive auf europäischer Ebene einbezieht, wird als sehr positiv bewertet. Die an diesem Projekt beteiligten Gewerkschaftsverbände nehmen durch den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) an diesem Prozess teil. Er wird im Februar 2005 zum Abschluss kommen mit dem Ziel, dem Europäischen Rat der Europäischen Union im Frühjahr konkrete Vorschläge zu unterbreiten, die dazu dienen könnten für alle Mitgliedsstaaten bindende Beschlüsse zu fassen.

8. INTERNET-LINKS

Homepage des Projekts. (Leitfaden und Berichte der einzelnen Partnerorganisationen):

<http://www.ugt.es/Mujer/proyectoeuropeo/proyectoeuropeo2004.html>

OFFIZIELLE ORGANE UND FINAZIELLE UNTERSTÜTZUNG DES PROJEKTES:

- Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit – Europäische Union:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.html
- Spanisches Ministerium für Wirtschaft und Soziale Angelegenheiten:
<http://www.mtas.es/>

AN DIESEM PROJEKT BETEILIGTE GEWERSCHAFTSVERBÄNDE

- Departamento Confederal de la Mujer de UGT – Projektleitung:
<http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html>
- Partner:
 - FNV (Niederlande): <http://www.fnv.nl>
 - DGB (Deutschland): <http://www.dgb.de>
 - TUC (Großbritannien): <http://www.tuc.org.uk>

WEITERE LINKS:

- Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB):
<http://www.etuc.org>
- Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (IBFG)
<http://www.icftu.org>



Comisión Europea