

Grußwort

29.05.2006, 10 Uhr

Fachtagung des GenderKompetenzZentrum im Senatssaal der Humboldt-Universität zu Berlin

„Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung: diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Eingruppierung im öffentlichen Dienst“

Sehr geehrte Damen und Herren,

diese Veranstaltung zeigt einmal mehr, welche wichtige Aufgabe das GenderKompetenzZentrum hat – es ist eine *Drehscheibe* für den Wissenstransfer: Wissenschaft und Praxis, Anwendende und Forschende kommen zusammen, um Wissen, Erfahrungen und Erkenntnisse auszutauschen.

Ich freue mich sehr, dass so viel Praktiker und Praktikerinnen aus den Personalreferaten und Gleichstellungsbeauftragte zu dieser Veranstaltung gekommen sind, um praxisnah und aktuell Denkanstöße aus Wissenschaft und Praxis zu diskutieren. Das zeigt, dass Gender Mainstreaming nicht als feministisches Zusatzthema verstanden wird, sondern als Teil von Verwaltungsmodernisierung und der Qualifizierung der eigenen Arbeit.

Die Fachveranstaltungen des GenderKompetenzZentrums zu Schwerpunktthemen wie dem heutigen haben sich etabliert. Sie sind Foren für den disziplinenüberschreitenden Erfahrungsaustausch, für interessante neue Impulse und für die Entwicklung von Geschlechtersensibilität. Sie greifen - wie auch heute - hochaktuelle Themen auf und beleuchten deren Geschlechterbezug aus verschiedenen Blickwinkeln.

Ich bin überzeugt, dass dem GenderKompetenzZentrum und uns die Themen so schnell nicht ausgehen werden und dass wir noch weitere interessante Veranstaltungen in dieser Form erleben werden.

Diesmal geht es um das Thema „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Eingruppierung“.

Für die Gleichstellungspolitik war und ist das Thema „Bewertung von Arbeit“ von ganz besonderer Bedeutung, denn hier scheiden sich die Geister.

Wir rühren an sehr alte Festlegungen, die sich historisch – nicht zuletzt aus der Arbeiterbewegung – gebildet haben. Doch sie sind vielfach ein Hindernis auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter und sie sind auch eines der Hindernisse auf dem Weg zu gleichen Einkommen für Männer und Frauen.

Diese Festlegungen gibt es nicht nur auf dem Papier, sprich in Gesetzen, Tarifverträgen usw., sondern auch in den Köpfen. Das ist eine der Schwierigkeiten. Doch es gibt noch eine andere Schwierigkeit: Arbeitsbewertungen und Eingruppierungen sind die Basis von Bezahlung und Karrierechancen. Sie rühren damit an langjährige Pfründe, es geht um eine Umverteilung von Geld und Macht. Kein Wunder, dass es hier starke Widerstände gibt!

Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt bedeutet u.a., die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern zu schließen. Dies setzt eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Bewertung von Arbeit voraus. Gleichzeitig

haben wir mit einer diskriminierungsfreien Neubewertung von Arbeit die Chance, Rollenstereotypen zu überwinden, die die Arbeitswelt in schlechter bezahlte Frauenarbeitsplätze und besser bezahlte Männerarbeitsplätze trennen.

Hier zeigt sich sehr deutlich, wie wichtig und richtig der Ansatz von Gender Mainstreaming ist. Es geht nicht um verbale Pflichtübungen, sondern um tief greifende Veränderungen in der Sache.

Gender Mainstreaming in der Arbeitsbewertung und Eingruppierung heißt, neben der Nivellierung der Einkommensunterschiede

auch der geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken.

Die Bewertung von Arbeit unterliegt schon seit jeher Änderungen und ist nicht nur an sachlichen Kriterien orientiert wie das gerne behauptet wird. Es gibt viele Beispiele, wo Umbewertung von Arbeit im Sinne von Abwertung zu Frauenarbeitsplätzen führte, wohingegen Aufwertungen fast immer einen bestimmten Stellenmarkt für Männer öffneten. Hierzu 2 Beispiele:

Typisch war früher einmal ein reiner Männerberuf, als nämlich die Schreibmaschine als High-tech-Gerät galt und nur besonders qualifizierte Männer damit umgehen durften. Kaum war klar, dass die Bedienung nicht sonderlich schwierig war, wurde diese Arbeit abgewertet und niemand wundert sich, dass dieses Feld bald zum reinen Frauenarbeitsplatz wurde. Erst heute im Computerzeitalter mit den vielen Programmen und Möglichkeiten scheint sich das wieder allmählich zu ändern.

Im zweiten Beispiel will man versuchen, durch eine Aufwertung dazu zu kommen, dass mehr Männer den Beruf ergreifen: Die Betreuung von Kindern in öffentlichen Einrichtungen ist noch fest in der Hand der Frauen – Das hängt sicherlich *auch* damit zusammen, dass diese Arbeit gering bewertet ist, keine Aufstiegschancen bietet, schlecht bezahlt wird und daher für Männer nicht attraktiv ist. Es handelt sich um eine typische „Zuverdienstarbeit“,

denn der Lohn reicht allein kaum aus, eine Familie zu ernähren. Und als Zuverdienstarbeit ist sie letztlich auch bewertet.

Angesichts von Pisa und anderen globalen Entwicklungen ist die Qualität der Vorschulerziehung mehr in den Blick gekommen. In der aktuellen Diskussion geht es um qualifiziertere Ausbildungen für Betreuungskräfte und Erziehende und um eine entsprechende Neubewertung dieser Arbeitsplätze mit entsprechenden Folgen auch für die Eingruppierung der Beschäftigten.

Wenn Rahmenbedingungen verändert werden, so sind die Auswirkungen dieser Änderungen auf Männer und auf Frauen zu prüfen. Falls die qualitative Verbesserung der vorschulischen Betreuung eine Höherbewertung dieser Tätigkeit zur Folge haben sollte, wird dies eine bessere Bezahlung der überwiegend weiblichen Beschäftigten bedeuten und außerdem die Attraktivität dieser Berufe für Männer steigern.

Dabei wird natürlich darauf zu achten, dass Männer nicht - wie selbstverständlich - die Leitungsfunktionen übernehmen und Frauen entsprechend verdrängen.

Eine solche Gefahr spricht natürlich nicht gegen eine Öffnung des Bereiches der Kinderbetreuung für Männer, sondern bedeutet nur, dass man die Entwicklung sorgfältig beobachten und ihr ggfs. gegensteuern muss. Die Vorteile würden in jedem Fall überwie-

gen, und die liegen z.B. auch in einer neuen Vorbildfunktion für Kinder, wenn sie von Frauen und Männern betreut werden.

Dieses Beispiel zeigt, dass geschlechtergerechte Arbeitsplatzbewertung und Eingruppierung auch noch weitere gleichstellungspolitische Dimensionen eröffnen als nur die Dimension der gerechten Bezahlung.

Die vielen guten Gründe für Gender Mainstreaming bei der Arbeitsplatzbewertung und Eingruppierung haben leider nicht zur Folge, dass wir leichtes Spiel bei der Umsetzung hätten. Hier sind Zielkonflikte unausweichlich, Bedenken hört man aus allen Ecken, politische oder fiskalische Sachzwänge werden bemüht. Wenn ich noch einmal an mein Beispiel mit der Kinderbetreuung erinnere, so würde eine generell höhere Bezahlung der Betreuungskräfte von Ländern und Kommunen sicher nicht goutiert. Doch das darf uns nicht beirren, das als richtig Erkannte auch weiter zu verfolgen.

Hier und heute geht es darum, Denkanstöße zum Thema Diskriminierungsfreiheit zu geben und das Problembewusstsein zu schärfen. Wir erhalten gemeinsam eine entsprechende Qualifizierung, denn es geht darum, dass wir Erkenntnisse und damit auch Argumente an die Hand bekommen und unsere Erfahrungen auszutauschen.

Das Bewusstsein über Diskriminierungsrisiken und die Sensibilisierung für Geschlechterstereotype wird bei der zukünftigen Umsetzung, für die die Tarifparteien eine tarifrechtliche Grundlage erarbeiten, eine wichtige Rolle spielen. Wir möchten gemeinsam mit dem GenderKompetenzZentrum den Boden bereiten und möchten Sie ermuntern, offen für diese Anforderungen zu sein.

Wir werden Methoden und Praxisbeispiele kennen lernen, die uns in unserer eigenen Arbeit weiter bringen. Dabei kommt es nicht darauf an, dass es immer nur so genannte „best practice-Beispiele“ sind, denn gerade auch Misserfolge sind wichtige Erfahrungen, die man nicht erst selbst machen muss.

Es ist die Stärke der Veranstaltungen des GenderKompetenzZentrums, dass der Praxis großen Raum gegeben wird.

Doch vor der Praxis steht die Theorie. Eine Beschäftigung mit dem Thema „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung“ setzt zwingend voraus, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen bekannt sind. Die Verfahren der Arbeitsbewertung müssen sicherstellen, dass Entgeltsysteme wie auch Bewertungen einzelner Arbeitsplätze den Vorgaben der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichts entsprechen. Darüber werden wir sicherlich Einiges erfahren.

Die Betrachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen ist auch deshalb wichtig, weil hier Einiges in Bewegung ist. So werden gerade die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien durch ein Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt. Auch hierbei steht die Arbeitswelt im Mittelpunkt. Von daher sind sie von Anfang an mitzudenken.

Meine Damen und Herren,

Nach der Veranstaltung vom Dezember 2005, bei der es etwas kleinteiliger um die diskriminierungsfreie Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst ging, geht es heute um zentrale Weichenstellungen für die Personalentwicklung insgesamt und um entsprechend „dicke Bretter“, die wir gemeinsam bohren müssen.

Ich wünsche uns allen viele neue Erkenntnisse, eine rege Diskussion und danach im Alltag einen langen Atem für die Umsetzung!