

Wissenschaftsstützendes Personal und Gender Mainstreaming¹

Versuch einer Begriffsklärung und mögliche Auswirkungen auf den Arbeitsbereich der Hochschulsekretärinnen

Diese beiden Begriffe begegnen uns immer öfter: **Wissenschaftsstützendes Personal** als Positiv-Formulierung des bisherigen Begriffes "nichtwissenschaftliches Personal" könnte ein Baustein sein und - zusammen mit der Umsetzung von "Gender Mainstreaming" - zu mehr Chancengleichheit auch für Hochschulsekretärinnen beitragen. Die nachfolgenden Ausführungen versuchen, neben einer kurzen und sicherlich nicht umfassenden Begriffsklärung auch den Zusammenhang zu den zukünftigen Entwicklungen im Tätigkeitsbereich der Hochschulsekretärinnen aufzuzeigen.

Gender Mainstreaming

bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Gender

kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern.

Diese sind - anders als das biologische Geschlecht - erlernt und damit auch veränderbar.

Mainstreaming

(englisch für "Hauptstrom") bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.

Gender Mainstreaming ist damit ein Auftrag

- an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und
 - an alle Beschäftigten,
 - die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern
 - in der Struktur
 - in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen
 - in den Ergebnissen und Produkten
 - in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
 - in der Steuerung (Controlling)
- von vornherein zu berücksichtigen, um das **Ziel** der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.²*

Der Begriff kann im Deutschen nicht exakt wiedergegeben, sondern nur umschrieben werden. Um das Prinzip, um das es bei Gender Mainstreaming geht, aber europaweit und sogar weltweit beschreiben zu können, wurde in der Europäischen Union und auch bei den Vereinten Nationen der englische Ausdruck eingeführt.

Das europäische Recht verpflichtet die Mitgliedstaaten, auf nationaler Ebene europäisches Recht umzusetzen. Darüber hinaus ist der Staat als öffentlicher Arbeitgeber und als Tarifpartner verpflichtet, die Grundsätze der gleichen Entlohnung für gleichwertige Arbeit umzusetzen. Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT) entspricht bislang nicht den Maßstäben des europäischen und

¹ Veröffentlicht im: Fraueninfo Nr. 12, Universität Trier, Oktober 2002, S. 10-11

² Siehe: <http://www.gender-mainstreaming.net>

nationalen Rechts zur Entgeltgleichheit (EG-Vertrag Art. 141, Richtlinie 75/117/EWG, Entscheidungen des EuGH, Grundgesetz Art. 3 Abs. 2 u. 3, Bürgerliches Gesetzbuch § 612 Abs. 3).

Vor diesem Hintergrund initiierte die Bundeskonferenz der Hochschulfrauen und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) das Projekt "Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreie(re) Arbeitsbewertung an Hochschulen". Die Mittel wurden von der EU und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) bereitgestellt.

Um dem Ziel einer gleichwertigen Arbeitsbewertung näher zu kommen, wurde ein neues Instrumentarium angewendet (angelehnt an die in der Schweiz erprobte **Arbeitsbewertungsanalyse** von **Katz** und **Baitsch** = ABAKABA), experimentell eingesetzt und eine *analytische* Arbeitsbewertung von typischen Frauen- und Männerarbeitsplätzen an ausgewählten Universitäten und Fachhochschulen vorgenommen. Im Gegensatz dazu handelt es sich beim derzeitigen BAT um eine *systemische* Bewertung von Arbeitsvorgängen.

In der Rechtsprechung sowie in der Literatur wird seit längerem bemängelt, dass die Anforderungen, die an Frauenarbeitsplätzen auftreten, bei der tariflichen Lohn- und Gehaltsgestaltung nicht ausreichend berücksichtigt werden. Merkmale, die Männerarbeitsplätze kennzeichnen, sind dagegen in der Regel weit besser erfasst, höher bewertet und systemprägend.

Die Ergebnisse der Teilstudie für Deutschland weisen darauf hin, dass die Tätigkeiten der Hochschulsekretärinnen in der Mehrzahl der Fälle höherwertiger sind als die untersuchten männerdominierten Tätigkeiten.³

Im Rahmen der anstehenden/beginnenden Verhandlungen im Herbst dieses Jahres zur Neugestaltung des BAT war u.a. diese Studie Grundlage eines von ver.di erstellten 100-Punkte-Papiers⁴

Es ist sicherlich noch ein langer Weg, bis erste Erfolge der jahrzehntelangen Bemühungen der bundesdeutschen Hochschulsekretärinnen im Bereich einer gerechteren Entlohnung erreicht sein werden. Gender Mainstreaming verspricht zumindest, dabei behilflich zu sein.

Elisabeth Fey
Sekretärinnen-Netzwerk
(www.uni-trier.de/uni/netzwerk)

Versehentlich wurde im Fraueninfo Nr. 12, S. 11 eine inhaltlich ähnliche und sicherlich thematisch ergänzende Veröffentlichung abgedruckt. Die von mir im Manuskript angegebene und zitierte Veröffentlichung entspricht den Angaben in Fußnote 3.

³ Stefaniak, A.; Tondorf, K.; Kühnlein, G. u.a.: 'Alles was Recht ist'. Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung in Deutschland, Großbritannien und Österreich, Rainer Hampp Verlag 2002, ISBN: 3-87988-615-6.

Der Projektbericht kann im Archiv des Frauenbüros oder bei mir - C 530 -ausgeliehen werden.

⁴ Weitere Informationen und links zum Thema: www.equal-pay.de