

URHEBERRECHTLICHER HINWEIS

Dieses Manuskript ist urheberrechtlich geschützt und darf vom Empfänger ausschließlich zu rein privaten Zwecken genutzt werden. Jede Vervielfältigung, Verbreitung oder sonstige Nutzung, die über den in §§ 45 bis 63 Urheberrechtsgesetz geregelten Umfang hinausgeht, ist unzulässig.

© Axel Gauster/Nell-Breuning-Haus

Sende-Manuskript Interview (Radiofeature) mit Ludger Bentlage in Ohrid/Mazedonien Oktober 2015

Sprecher:

Man muß mit dem Gesellschaftsmodell und der Sprache sehr vorsichtig umgehen. Was heißt das?

O-Ton Ludger Bentlage:

Ich würde nicht sagen vorsichtig, sondern präzise umgehen. Die Genderperspektive bietet für Frauen und Männer gleichzeitig eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wenn man die Sprache präzise anwendet.

Sprecher:

Sagt Ludger Bentlage, Gewerkschaftssekretär der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten aus Aachen. Reiche Erfahrungen, Erkenntnisse und Forderungen – aufgezeigt in seinem Impulsbeitrag 'Gender Aspekte in der gewerkschaftlichen Arbeit der NGG in Aachen' im Oktober 2015 in Ohrid, Mazedonien. So ist zum Beispiel der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern sehr unterschiedlich. Frauen verdienen in der Regel für die gleiche und gleichwertige Arbeit bis zu zwanzig Prozent weniger. In Deutschland. Seit Jahrzehnten. Wie kann das verändert werden?

O-Ton Ludger Bentlage:

Da gibt es verschiedene Stellschrauben. Eine ist die Eingruppierung in Tarifverträge. Das sie geschlechterneutral gemacht wird. Die zweite Sache ist: Tarifverträge müssen auch zum Beispiel psychische Belastungen aufnehmen. Sie müssen präziser und genauer formuliert werden.

Sprecher:

Das Tarifsystem in Deutschland ist nicht geschlechterneutral. Warum ist das so? Ludger Bentlage.

O-Ton Ludger Bentlage:

Weil wir viele Tarifverträge haben, die im Grundsatz in den siebziger und achtziger Jahren formuliert worden sind und die Entwicklung in den Betrieben, in den Arbeitsprozessen sich verändert hat und wir diese Tarifverträge dem jetzt anpassen müssen.

Sprecher:

Seit 2015 stellt die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten alle ihre Tarifverträge auf dem Prüfstand. Über den sogenannten eg-check will sie prüfen, wo es versteckte Diskriminierungen zwischen Frau und Mann gibt. Die Tarifverträge sollen dabei auch verständlicher gemacht werden. Durchschaubarkeit– für wen?

O-Ton Ludger Bentlage:

Die gilt für Männer und Frauen. Weil Begrifflichkeiten zum Teil zu kompliziert oder zu allgemein gehalten sind. Und da muß man einen entsprechenden Mittelweg finden, damit sie auch dem heutigen Sprachgebrauch und der heutigen Definition entsprechen.

Sprecher:

Das Bundesarbeitsgericht BAG in Deutschland hat doch schon vor Jahrzehnten ein Grundsatzurteil gefällt: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Müsste doch eigentlich gültig sein? Ist ja immerhin das höchste deutsche Arbeitsgericht.

O-Ton Ludger Bentlage:

Ist bindend und vordergründig wird es auch eingehalten. Wenn es um die Frage der Eingruppierung geht, wird es oft nicht eingehalten wenn man genauer hinschaut. Ein Beispiel ist: Wenn eine Frau schwanger wird und die Arbeitsphase unterbricht und wieder in den Beruf einsteigt, geht man in den meisten Fällen davon aus, daß sie ihr Qualifikationsniveau in dieser Zeit verloren hat. Weil sie nicht im Arbeitsprozeß war. Und den neuen Anforderungen, technologischen Veränderungen nicht mitgegangen ist. Und sie wird dann niedriger eingruppiert.

Sprecher:

Der Genderbegriff an sich hat sich in der Gesellschaft noch nicht wirklich durchgesetzt. Was kann den eine Gewerkschaft machen um das zu verändern

O-Ton Ludger Bentlage:

Wir müssen Bildungsseminar machen. Wir müssen das zum Thema machen. Über diesen Weg wird es bei den männlichen aber auch bei den weiblichen KollegInnen sicherlich dann eine Veränderung geben.