

Gleichstellungspolitisches Aktionsprogramm der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten hat sich zum Ziel gesetzt, im Rahmen des gleichstellungspolitischen Aktionsprogramms Handlungsmöglichkeiten für alle Ebenen der gewerkschaftlichen Politik zu beschreiben und die Umsetzung in praktische Politik zu fördern.

Dies geschieht im Einklang mit dem Aktionsprogramm des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften 2003/2004: „Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften sehen in der Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern eine ihrer zentralen Aufgaben.“

Die wesentlichen Handlungsfelder sind die Tarifpolitik und die Betriebspolitik. Aber auch die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten selbst als politische Organisation bietet Handlungsmöglichkeiten auf verschiedenen Ebenen: Intern im Zusammenhang mit Personalpolitik und Personalentwicklung sowie extern als Beteiligte im gesellschaftspolitischen Diskussionszusammenhang.

Die praktische Umsetzung des gleichstellungspolitischen Aktionsprogramms ist die Aufgabe aller NGG-Gremien, aller Vorstandsmitglieder und FunktionärInnen und aller politischen Sekretärinnen und Sekretäre. Die politische Verantwortung für die Umsetzung des Programms tragen die Vorstände, insbesondere der Hauptvorstand.

Alle Handelnden sind zugleich „BotschafterInnen“ für die NGG-Gleichstellungspolitik, unterstützt durch die NGG-Medien: Einigkeit, Info-Dienst, NGG-Website und Intranet. Außerdem nutzen wir den Kommunikationsrahmen des DGB.

Für die Nachhaltigkeit des Programms ist die Einbeziehung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten in die Zielvereinbarungen auf den jeweiligen politischen Ebenen vorzunehmen und eine jährliche Berichterstattung im Hauptvorstand, sowie regelmäßige Berichterstattungen in den Landesbezirken und Verwaltungsstellen.

Zum Start des Programms werden die bestehenden Arbeitsstrukturen genutzt: Sitzungen und Tagungen Ende 2003 bis Anfang 2004 sollen im ersten Schritt dazu dienen, die Idee des gleichstellungspolitischen Aktionsprogramms bekannt zu machen und praxisorientiert zu diskutieren. Geplante Qualifizierungsmaßnahmen im Jahr 2004 werden genutzt, um Gleichstellungspolitik mit aktuellen Themen zu verknüpfen.

Gleichstellungspolitik wird so zu einem Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit werden, sie gibt der Arbeit mit den Betriebsräten einen neuen positiven Aspekt und wird nicht als Extra-Arbeit begriffen.

In die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist das gleichstellungspolitische Aktionsprogramm einzubeziehen. Dafür werden entsprechende Bausteine für die Bildungsarbeit mit Betriebsräten erarbeitet, die in die Standard-Seminare für Betriebsräte aufgenommen werden.

Als Handlungsfelder für die Gleichstellungspolitik der Gewerkschaft Nahrungs-Genuss-Gaststätten werden u.a. benannt:

- **Berufswahlverhalten und Erstausbildung:**

Die NGG unterstützt die Betriebsräte z.B. bei Veranstaltungen wie dem „girls'day“, regionalen Ausbildungsbörsen oder ähnlichen Veranstaltungen.

Im Rahmen betrieblicher Projekte werden Möglichkeiten entwickelt, mehr Ausbildungs- und Praktikumsplätze für junge Menschen zur Verfügung zu stellen.

- **Fort- und Weiterbildung:**

In Zusammenarbeit mit den Betriebsräten wird z.B. eine Analyse der betrieblichen Weiterbildung erstellt, um den Handlungsbedarf unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu ermitteln. Die Betriebsräte nutzen die Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes, um mit dem Arbeitgeber bei Bedarf über entsprechende Maßnahmen zu verhandeln.

- **Betriebliche Arbeitszeitgestaltung:**

Das NGG-Projekt „Moderne Zeiten“ wird genutzt, um die verschiedenen Arbeitszeitinteressen von Frauen und Männern wahrzunehmen und entsprechende betriebliche Lösungen vorzuschlagen.

Die NGG beteiligt sich auch an DGB-Projekten zur Zeitgestaltung z.B. „Zeiten in der Stadt“.

- **Gleichstellungsorientierte Tarifpolitik:**

Die Gewerkschaft NGG nutzt alle gesetzlichen Grundlagen sowie die Rechtsprechung, um gleichstellungspolitische Aspekte in der Tarifpolitik zu realisieren. Dabei ist die betriebliche Umsetzung von tariflichen Regelungen ein weiteres Handlungsfeld für die NGG-Gleichstellungspolitik.

Allgemeines Ziel muss sein, diskriminierungsfreie Tarifverträge zu schaffen und deren Anwendung in den Betrieben entsprechend durchzusetzen.

- **Beginn eines gender-mainstreaming-Prozesses:**

Zur Begleitung einer geschlechtergerechten gewerkschaftlichen Politik ist eine Stelle „gender mainstreaming“ beim 1. Vorsitzenden eingerichtet, deren Aufgabe es ist, Informations- und Qualifizierungsmaterialien zu erstellen, die Qualifizierung von Hauptamtlichen zu koordinieren bzw. durchzuführen.

Von dieser Stelle aus werden die politisch Handelnden bei der Durchführung von Projekten beraten. Die Stelle ist zugleich zuständig für die Kommunikation des gender mainstreaming innerhalb der NGG.

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind die politisch Verantwortlichen, z.B. die Landesbezirkvorsitzenden und die Projektleiterinnen und Projektleiter, wie Gewerkschaftssekretäre und Gewerkschaftssekretärinnen. Für den NGG-internen Bereich ist sowohl die Personalabteilung als auch der NGG-Betriebsrat Ansprechpartner.