

POSTED ON [5. MÄRZ 2026](#) BY [GKB](#)

Gleichstellung ist eine Machtfrage

Warum feministische Tarifpolitik über die Zukunft von Arbeit entscheidet

8. März – Internationaler Frauentag.

Zeynep Bicici, Abteilungsleiterin IG BAU Bundesvorstand



An diesem Tag geht es nicht nur um Blumen oder symbolische Gesten, sondern um handfeste Fragen von Macht, Geld und Gerechtigkeit. Frauen leisten einen Großteil der Arbeit – bezahlt wie unbezahlt –, doch ihre Interessen sind in Entscheidungs- und Machtstrukturen noch immer unterrepräsentiert. Genau hier setzt moderne und fortschrittliche Gleichstellungspolitik an: nicht als „Zusatz“, sondern als strukturverändernde Kraft.

[Presserklärungen](#)

[Kadın dergisi](#)

[Dossier](#)

Neueste Beiträge

[Gleichstellung ist eine Machtfrage 5. März 2026](#)

[20. Yılıımızda aynı coşku ve umutla yeni hedeflere 5. November 2025](#)

[Hayatı korumak için! 1. November 2025](#)

[Frauentag: Gemeinsame Veranstaltung des Bundespräsidialamtes und des Deutschen Frauenrates 11. März 2025](#)

[Ekmek istiyoruz güllerden de vazgeçmiyoruz! 9. März 2025](#)

Gleichstellung gehört ins Zentrum – nicht an den Rand

Gleichstellung ist keine begleitende Sozialpolitik. Sie entscheidet darüber, wer über Ressourcen, Prioritäten und Arbeitsbedingungen bestimmt. In der Gewerkschaftsarbeit bedeutet das: Gleichstellung muss verbindlich in Tarifpolitik, strategische Schwerpunktsetzungen und organisatorische Entscheidungen integriert werden. Ein wichtiger politischer Impuls kommt aus der Zukunftsdiskussion der IG BAU Frauen „Zuversicht– die unterschätzte Kraft.“ Frauen fordern darin nichts weniger als eine andere Wirtschafts- und Arbeitslogik: weg von kurzfristigen Profiten für wenige, hin zu einer Ökonomie, die Menschen, Sorgearbeit, Gesundheit und soziale Sicherheit in den Mittelpunkt stellt.

Konkret heißt das:

- Feministische Tarifpolitik verbindlich machen. Entgeltgerechtigkeit, Arbeitszeitmodelle, Arbeitsbelastung, Vereinbarkeit von Beruf und Leben, Schutz vor Altersarmut und die Aufwertung von Dienstleistungsarbeit müssen fester Bestandteil jeder Tarifrunde sein.

Aktuell gibt es ein gemeinsames Projekt mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesinnungsverband der Gebäudereiniger zur Verankerung der Tagesreinigung in der öffentlichen Vergabe. Ergänzt wird dies durch eine geplante Charta der Gebäudereinigung und eine Sozialpartnervereinbarung, die die Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern soll.

- Tarifkommissionen neu ausrichten. Diese Themen dürfen keine „Frauenpunkte“ sein, sondern gelten als Kernfragen guter Arbeit – für alle.
- Strategische Entscheidungen neu bewerten. Gleichstellung wird zum Maßstab bei der Vergabe von Ressourcen, bei Kampagnen und politischen Prioritäten.

Gleichstellung ist damit kein Appell an gutes Verhalten, sondern eine bewusste Macht- und Zukunftsentscheidung

Gebäudereinigung: Wenn feministische Tarifpolitik Lebensrealitäten verändert

Kaum eine Branche zeigt so deutlich, wie eng Gleichstellung und Tarifpolitik zusammenhängen, wie die Gebäudereinigung. Über 70 Prozent der Beschäftigten sind Frauen, viele mit Migrationsbiografien. Der Arbeitsalltag ist geprägt von Fremdvergabe, hohem Lohndruck und extremer Arbeitsverdichtung.

Ein wichtiger Erfolg ist bereits erreicht: Ab dem 1. Januar 2026 liegt die Lohngruppe I bei 15 Euro pro Stunde – über dem gesetzlichen Mindestlohn. Doch das reicht nicht.

Die nächsten Schritte sind entscheidend:

- Existenzsichernde Löhne und sichere Renten. Altersarmut ist ein strukturelles Frauenthema – und muss tariflich bekämpft werden.
- Gesundheitsschutz statt Dauerstress. Arbeitsmenge, Taktzeiten und Leistungsdruck müssen begrenzt werden. Gute Arbeit heißt: gesund arbeiten können – bis zur Rente.
- Tarifpolitik und Vergabepolitik zusammendenken. Tarifverträge wirken nur, wenn öffentliche Aufträge an Tariftreue gebunden sind.
- Organizing in Frauenbranchen stärken. Frauen, insbesondere mit Migrationsbiografien, müssen gezielt organisiert, qualifiziert und in Entscheidungsprozesse eingebunden werden.

Wer hier Verbesserungen durchsetzt, verändert ganz konkret das Leben von hunderttausenden Frauen.

Klare Haltung gegenüber Arbeitgeberverbänden

Zusammenarbeit mit Arbeitgeberverbänden ist kein Selbstzweck, sondern ein strategisches Mittel, um verbindliche Verbesserungen zu erreichen – bei klaren gewerkschaftlichen Grenzen.

Aktuell gibt es ein gemeinsames Projekt mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesinnungsverband der Gebäudereiniger zur Verankerung der Tagesreinigung in der öffentlichen Vergabe. Ergänzt wird dies durch eine geplante Charta der Gebäudereinigung und eine Sozialpartnervereinbarung, die die Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern soll.

Dabei gilt unmissverständlich:

- Tarifliche Standards sind nicht verhandelbar.
- Gleichstellung und gute Arbeit sind harte Qualitätskriterien. • Wirtschaftlichkeit darf nicht auf dem Rücken von Frauen und migrantisch geprägten Belegschaften ausgetragen werden.

Internationale Macht nutzen – für bessere Arbeit in Deutschland

Internationale Gewerkschaftsarbeit ist kein Prestigeprojekt, sondern ein machtpolitischer Hebel. Ein Beispiel ist die europäische Initiative zur Tagesreinigung, entstanden aus einer Allianz bei UNI Europa. In diesem Bündnis arbeiten Wissenschaftlerinnen, Beschäftigte, Gewerkschaften, Arbeitgeber, Vergabestellen und EU-Parlamentarierinnen zusammen.



Der politische Effekt ist spürbar: Ursula von der Leyen musste die Reform sozialer Kriterien in der EU-Vergabe auf die Agenda der Europäischen Kommission setzen. Damit werden Tariftreue, soziale Standards und Gleichstellung erstmals auf höchster europäischer Ebene diskutiert.

Für Frauen in Deutschland bedeutet das:

- Öffentliche Gelder nur bei Tariftreue und sozialen Standards

- Tagesreinigung als Standard – besser für Gesundheit, Vereinbarkeit und Sichtbarkeit von Arbeit
- Mehr politischer Druck in nationalen Tarifrunden
- Stärkere Organizing- und Qualifizierungsstrukturen

Diese Arbeit wird unter anderem über unsere Mandate bei UNI Global Union, Property Services Europa und der BHI getragen – mit direkter Wirkung bis in nationale Betriebe.

Rassismus und mehrfach Diskriminierung am Arbeitsplatz

Unsichtbare Gewalt – mit spürbaren Folgen

Rassismus und Diskriminierung gehören für viele Frauen zum Arbeitsalltag – besonders für Frauen mit Migrationsbiografie.

In vielen Betrieben äußert sich das nicht offen, sondern strukturell: durch schlechtere Einsatzpläne, geringere Aufstiegschancen, fehlenden Respekt, Sprachbarrieren oder das systematische Übergehen von Beschwerden.

Die Folgen sind gravierend – für die Betroffenen ebenso wie für die Arbeitswelt insgesamt.

Die Folgen: Gesundheit, Sicherheit, Zukunft

Diskriminierung am Arbeitsplatz ist kein individuelles Problem, sondern ein strukturelles Risiko. Sie führt zu:

- Psychischer und körperlicher Belastung: Dauerhafter Stress, Angst vor Arbeitsplatzverlust, Schlafstörungen und erhöhte Krankheitsquoten sind direkte Folgen.
- Ökonomischer Benachteiligung: Diskriminierte Beschäftigte verdienen häufig weniger, haben unsichere Verträge und schlechtere Rentenperspektiven.
- Isolation und Machtlosigkeit: Wer Diskriminierung erlebt, zieht sich oft zurück – aus Angst vor Konsequenzen oder weil es an Ansprechpartner*innen fehlt.
- Demokratischem Schaden: Wo Menschen systematisch abgewertet werden, leidet nicht nur der Betrieb, sondern auch der gesellschaftliche Zusammenhalt.

Besonders betroffen sind Frauen in prekären Dienstleistungsbranchen. Hier verschränken sich Geschlecht, Herkunft, Sprache und soziale Lage zu mehrfacher Diskriminierung.

Gewerkschaften tragen eine besondere Verantwortung: Sie sind Schutzraum, Interessenvertretung und Machtfaktor zugleich. Eine glaubwürdige Gleichstellungspolitik muss daher antirassistisch und verbindlich sein.

Das heißt konkret:

- Null-Toleranz gegenüber Rassismus. Diskriminierung darf weder relativiert noch individualisiert werden. Sie ist ein Angriff auf Gute Arbeit.
- Verbindliche Regeln und Schutzmechanismen. Klare betriebliche Beschwerdewege, Schutz vor Repressalien und tarifliche Regelungen gegen Diskriminierung sind notwendig.
- Stärkung von Betroffenen. Beratung, Rechtsdurchsetzung, Übersetzung und Empowerment-Angebote müssen niedrigschwellig zugänglich sein.
- Bildung und Sensibilisierung. Antirassistische Qualifizierung gehört in die Ausbildung von Betriebs- und Personalräten, Tarifkommissionen und hauptamtlichen Strukturen.
- Repräsentanz in Machtpositionen. Frauen mit Diskriminierungserfahrung müssen dort vertreten sein, wo entschieden wird – nicht nur als Zielgruppe, sondern als Gestalterinnen.

Für die IG BAU bedeutet das auch: Zusammenarbeit mit migrantischen Selbstorganisationen ausbauen, strukturelle Zugänge schaffen und aktiv Mandate fördern. Teilhabe braucht Zeit, Ressourcen und eine bewusste politische Entscheidung.

Solidarität heißt handeln

Am 8. März geht es auch darum, diese Realität sichtbar zu machen. Rassismus und Diskriminierung sind kein Randthema – sie entscheiden über Gesundheit, Einkommen und Würde.

Eine starke Gewerkschaft misst sich daran, wie sie die schützt, die am stärksten unter Druck stehen. Gleichstellung, Antirassismus und Gute Arbeit gehören deshalb untrennbar zusammen.

Die Gewerkschaft verändern: Vielfalt und Diversität braucht Macht

Frauen – insbesondere mehrfach diskriminierte Frauen – sind in Entscheidungspositionen noch immer unterrepräsentiert. Eine zukunftsfähige

Gewerkschaft kann es aber nur geben, wenn ihre Vielfalt sich auch in ihren Machtstrukturen widerspiegelt.

Dafür braucht es:

- den Ausbau der Zusammenarbeit mit migrantischen Organisationen
- strukturelle Zugänge statt individueller Hürden: Zeit, Ressourcen, Bildung und Übersetzung
- starke Frauenarbeit durch gezielte Seminare und Programme
- aktive Mandatsförderung, damit Frauen systematisch für Funktionen und Leitungsaufgaben aufgebaut werden

8. März heißt: Strukturen verändern

Der Internationale Frauentag erinnert uns daran: Gleichstellung fällt nicht vom Himmel. Sie wird erkämpft – in Tarifrunden, in Vergaberegeln, in Gremien und Machtstrukturen. Feministische Tarifpolitik ist dabei kein Spezialthema, sondern eine Voraussetzung für gute, gesunde und gerechte Arbeit.

Oder anders gesagt:

Wer Gleichstellung ernst meint, muss Macht neu verteilen.

Quelle: Kadin/Frau Ausgabe 55

DEUTSCH, FRAUEN-AGENDA

TAGGED [8. MÄRZ - INTERNATIONALER FRAUENTAG](#)., [GEWERKSCHAFT](#), [GLEICHBERECHTIGUNG](#), [IGBAU](#), [IGBAU FRAUEN](#), [TARIFPOLITIK](#), [ZEYNEP BICICI](#)