



Heike Gumpert, Elke Möller,  
Barbara Stiegler

# AUFWERTUNG MACHT GESCHICHTE

Die Kampagne der Gewerkschaft ÖTV zur  
Aufwertung von Frauenarbeit (1990–2001).  
Ein Beitrag zur aktuellen Diskussion

**FRIEDRICH  
EBERT**  
**STIFTUNG**

Forum Politik  
und Gesellschaft





---

# INHALT

---

---

# VORWORTE

---



## INHALT

### VORWORTE

Aufwertung: Eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit! .....	8
Ja, wir müssen weiter streiten! .....	11

<b>1. EINLEITUNG .....</b>	<b>12</b>
<b>2. DIE AUFWERTUNGS KAMPAGNE DER ÖTV IN DEN JAHREN 1990–2001 .....</b>	<b>16</b>
2.1 Wichtige Stationen im Überblick.....	18
2.2 Die Anfänge .....	19
2.3 Das Aufwertungsbegehren im Spiegel gewerkschaftlicher Beschlusslagen .....	28
2.4 Die Institutionalisierung und der weitere Verlauf.....	32
2.5 Die Kritik am Bundesangestellentarifvertrag (BAT) .....	38
2.6 Die Unterstützung durch die Wissenschaft.....	42
2.7 Exkurs: Skizzierung wichtiger Ergebnisse aus der Frauen- und feministischen Forschung bis Anfang 2000.....	46
<b>3. ERKENNTNISSE UND FOLGEN .....</b>	<b>52</b>
3.1 Ein Blick zurück .....	54
3.2 Spuren der Aufwertungskampagne: aktuelle Aktivitäten.....	58
<b>4. AUSBLICK VON HEUTE AUS.....</b>	<b>66</b>
<b>LITERATUR .....</b>	<b>75</b>

## Aufwertung: Eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit!

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist noch lange nicht verwirklicht. Dies zeigt sich unter anderem mit Blick auf den wohl prominentesten Indikator für die Gleichstellung in der Arbeitswelt: den Gender Pay Gap. Zwar hat sich dieser im Jahr 2015 – insbesondere aufgrund der Einführung des Mindestlohns – leicht verkleinert, liegt aber weiterhin bei 21 Prozent (und damit weit über dem europäischen Durchschnitt). Bezogen auf den Bruttostundenlohn verdienen Frauen in Deutschland also immer noch mehr als ein Fünftel weniger als Männer. Eine Ungerechtigkeit, die soziale Ungleichheit befördert und einem inklusiven Wirtschaftswachstum entgegensteht.

Ein zentraler Faktor für das Zustandekommen dieser Lohndifferenz ist dabei, dass Berufe die überwiegend von Frauen ausgeübt und mit weiblich konnotierten Eigenschaften und Tätigkeiten verbunden werden, häufig schlechter entlohnt werden als „männliche“ Berufsgruppen. Dies zeigte auch eine Ende 2015 erschienene Studie „Nur Luft und Liebe? Die Entlohnung sozialer Dienstleistungsarbeit im Länder- und Berufsvergleich“ des Forum Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung. Zwar trifft dies nicht nur auf die professionelle Sorgearbeit zu, aber gerade in den Sozialberufen wird die Aufwertung in letzter Zeit besonders prominent diskutiert. Ohne Zweifel handelt es sich um Zukunftsbranchen, die seit Jahren im Wachstum begriffen sind und es gilt hier, gute Arbeitsbedingungen und Bezahlung für gute Arbeit zu schaffen.

Betrachtet man die Diskussionen und Kampagnen zur Aufwertung der Frauenarbeit seit den 90er Jahren im Rückblick, stechen zwei Aspekte besonders hervor, die bis heute nichts an ihrer Aktualität eingebüßt haben: Zum einen ist der Begriff der Produktivität – den schon Max Weber in den Orkus befördern wollte und der immer wieder gegen die Aufwertung von „Frauenberufen“ ins Feld geführt wird – auch heute noch zu problematisieren. Was als produktive und unproduktive Tätigkeit gekennzeichnet wird, ist in einem komplexen gesellschaftlichen System nicht voneinander zu trennen. Ohne die vermeintlichen unproduktiven Tätigkeiten wären die vermeintlich produktiven unmöglich.

Eng schließt hier die Notwendigkeit an, entgegen der Tendenz der dominierenden wirtschaftswissenschaftlichen Denkrichtungen, den Wert der Arbeit nicht allein dem Markt zu überlassen, sondern ihn zu politisieren. So sind beispielsweise auch oftmals als objektiv wahrgenommene Arbeitsplatzbewertungen Resultat arbeitspolitischer Entscheidungen.

Mein Dank gilt den Autorinnen, die dieses Projekt äußerst engagiert verfolgt haben. Zudem möchte ich ver.di-Hessen für die fruchtbare Kooperation danken, insbesondere Sybille Lust, die dieses Projekt von Anfang an unterstützt hat.

Der Blick auf die ÖTV Kampagne zur Aufwertung der Frauenberufe vergegenwärtigt, dass viele Kämpfe von Frauen um Anerkennung in der Arbeitsgesellschaft nichts an Aktualität eingebüßt haben und dass das Versprechen der Gleichstellung (im Arbeitsleben) noch lange nicht eingelöst ist. Die Vergegenwärtigung der Fragen von damals kann somit auch Impulse für die aktuellen Aufwertungsdiskussionen liefern.

Ohne die Gewerkschafterinnen, die sich in der Aufwertungskampagne für die Anliegen so vieler Frauen eingesetzt haben und die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel kreativ genutzt haben, um ihre Anliegen voranzubringen, wäre es noch ein gutes Stück weiter zu gehen auf dem Weg zur Gleichstellung!

*Jonathan Menge*

Referent für Familien- und Geschlechterpolitik

Forum Politik und Gesellschaft, Friedrich-Ebert-Stiftung

## **Ja, wir müssen weiter streiten!**

Lässt sich über den Wert von Arbeit im Hinblick auf sogenannte typische Männer- und Frauenberufe streiten? Als Gewerkschafterinnen erleben wir seit Jahrzehnten, dass Berufe, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden, nicht nur gesellschaftlich weniger Anerkennung finden. Sie werden auch materiell in tarifvertraglichen Regelungen niedriger eingruppiert als vorwiegend von Männern ausgeübte Tätigkeiten. Deswegen lautet die Antwort auf die eingangs gestellte Frage ausdrücklich: Ja, wir müssen weiter streiten!

Die hier vorliegende Broschüre zeigt im Rückblick nicht nur auf, wie schwierig es ist, das Thema Aufwertung gesellschaftlich, politisch und gewerkschaftlich zu verankern, sondern sie orientiert auch auf zukünftige Fragestellungen und Herausforderungen. Mit dem Ausbau von Kinderbetreuung einhergehend entwickelt sich auch die Qualität von frühkindlicher Bildung. Gleichzeitig ist mit Blick auf den demografischen Wandel ein fortschreitender Mangel an Fachkräften in den sozialen Bereichen absehbar. Das macht deutlich, dass sich eine Aufwertung dieser Arbeit in der Entlohnung und in verbesserten Arbeitsbedingungen niederschlagen muss. Insofern ermutigt diese Broschüre. Denn sie beschreibt die Analyseinstrumente und Strategien der 1990er Jahre und bietet an, sie aufzugreifen und weiter zu entwickeln und somit die konkrete, praktische Umsetzung voranzutreiben.

Hessische Gewerkschafterinnen haben die Aufwertungskampagne besonders in den Anfängen geprägt. Der Landesbezirk hat deswegen auch die Arbeit an dieser Broschüre gerne unterstützt und sorgt mit einer Website für die Verbreitung.

Mein Dank gilt den Autorinnen, die mit der Zusammenstellung der Dokumente und ihrer Bewertung wertvolle Erkenntnisse und Erfahrungen gesichert haben. Damit ist ein gutes Fundament geschaffen, um unter anderem in zukünftigen tariflichen Auseinandersetzungen das Thema Aufwertung von sogenannten Frauenberufen voranzubringen. Mein Dank gilt weiter den Frauen bei ver.di, die geholfen haben, das Material aus der vordigitalen Zeit elektronisch zugänglich zu machen. Außerdem gilt mein Dank dem Forum Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung, das die Erstellung der Studie unterstützt und begleitet hat.

*Sibylle Lust*

Stellvertretende Landesbezirksleiterin  
ver.di Hessen



Eine deutliche Aufwertung ihrer Arbeit, das war 2014/2015 das Ziel der beeindruckend großen Streikbewegung von vielen Erzieher\_innen, Sozialarbeitenden und Beschäftigten in der Behindertenhilfe. Nachdem in den Tarifeinverständnissen von 2009 bereits einige Verbesserungen in der Bezahlung erzielt waren, streikten sie erneut für eine höhere Eingruppierung. Die Streiks mündeten zunächst in ein Schlichtungsverfahren, dessen Ergebnis allerdings in der Folge von 70 Prozent der betroffenen Gewerkschaftsmitglieder abgelehnt wurde, weil sie ihre Forderungen auch nicht annähernd erfüllt sahen. Nach weiteren Streikandrohungen kam es schließlich zu einem Verhandlungsergebnis, das aber nur einen Teil der Forderungen erfüllte.

Die Auseinandersetzungen haben gezeigt, mit tariflichen Mitteln allein ist eine angemessene Aufwertung der sozialen Arbeit offenbar nicht erreichbar. Hier scheinen die „zu bohrenden Bretter“ noch immer sehr dick zu sein. Es sind auch nicht allein die knappen Kassen der Kommunen, die schnelle Erfolge erschweren. Das dahinter stehende Problem ist ein gesellschaftliches. Geringbewertung von fast allen Frauentätigkeiten ist Teil der auch in anderen Bereichen noch vorhandenen Geschlechterhierarchie und Ausdruck traditioneller Geschlechterverhältnisse.

Andererseits war nicht zu übersehen und nicht zu überhören, dass die Bewertung von Care-Arbeit (Sorge-Arbeit) erneut in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt worden ist. Wieder einmal ging es um die Frage, inwieweit soziale Qualifikation und soziale Arbeit wertgeschätzt und angemessen entlohnt werden. Insofern waren die Streiks von 2015 auch geschlechterpolitisch ein Erfolg. Sie haben gute Voraussetzungen geschaffen für zukünftige gewerkschaftliche Kämpfe und Tarifverhandlungen.

Wir möchten die wieder aufgekommene Aufwertungs-Diskussion unterstützen. Das tun wir unter einem ganz speziellen historischen Blickwinkel. Wir schauen zurück in die jüngere Gewerkschaftsgeschichte, zur ÖTV-Aufwertungskampagne für Frauenberufe, die als Vorläuferin der erneuten Streikbewegungen der 2000er Jahre und der aktuellen Diskussionen angesehen werden kann.

Die ÖTV-Kampagne begann in den frühen 1990er Jahren und wirkte über die Gründungsphase von ver.di hinaus. Sie hatte die Aufwertung verschiedener Frauenberufe in der Öffentlichen Verwaltung zum Ziel und hat – aus unserer Sicht – eine Reihe von positiven Veränderungen und (Teil-)Erfolgen gebracht. Sie hat vor allem ein nicht zu unterschätzendes Umdenken in Bezug auf die Bewertung von Frauenarbeit in der ÖTV und in ver.di angeschoben. Der „große Durchbruch“ wurde damals allerdings auch nicht erreicht. Viele „typische“ Frauenberufe (und in ihnen arbeitend: Männer wie Frauen) werden bis heute weder materiell noch ideell angemessen bewertet.

Deshalb lohnt sich nach unserer Meinung die Beschäftigung mit den frauen- und gewerkschaftspolitischen Bemühungen, den Aktionen, Diskursen und Beschlüssen auch noch nach 25 Jahren. Obwohl die gesellschaftliche und tarifpolitische Situation heute eine andere ist, kann so ein Blick zurück nützlich sein und Anregungen für die aktuellen und zukünftigen Auseinandersetzungen geben.

Wir waren Zeitzuginnen und aktiv Mitwirkende in der damaligen Kampagne: als ehrenamtliche und hauptamtliche Funktionärin und als wissenschaftliche Beraterin.

Im Jahr 2015 haben wir Archive durchforstet, Beschlüsse, Gutachten, Expertisen und andere Dokumente gesichtet und mit damals und heute aktiven und verantwortlichen Gewerkschaftskolleg\_innen sowie mit Expert\_innen gesprochen. Es war uns unter anderem auch ein Anliegen, die frauenpolitische Pionierarbeit von Barbara Dürk zu würdigen.

In der vorliegenden Broschüre beschreiben wir den Verlauf und die wichtigsten Ergebnisse der ÖTV-Aufwertungskampagne im Zeitraum 1990–2001. Der Text findet sich auch auf der Internetseite: [www.aufwertung-hessen.verdi.de](http://www.aufwertung-hessen.verdi.de)

<http://ow.ly/itNp3009MLr>

Zusätzlich ist dort eine Reihe von Dokumenten aus der Kampagne zum Downloaden und Weiterlesen eingestellt. Diese Originaldokumente sind in der Broschüre gekennzeichnet und im pdf direkt verlinkt.

Allen, die uns unterstützt haben, sagen wir herzlichen Dank.

*Heike Gumpert*

*Elke Möller*

*Dr. Barbara Stiegler*





## 2.1 Wichtige Stationen im Überblick

### 1989/90

- Bundesweite Aktionen gegen Pflegenotstand
- Erzieher\_innen in Berlin streiken 13 Wochen

### 1990

- Beschluss eines Antrages in der hessischen Frauenkonferenz der ÖTV, der die Aufwertung der typischen Frauenberufe im Öffentlichen Dienst zu einer vordringlichen Aufgabe und Zielstellung der ÖTV erklärt
- Zwei Fachkonferenzen „Emanzipatorische Tarifpolitik“ in Hessen

### 1991

- Verabschiedung des hessischen Antrages durch die Bundesfrauenkonferenz
- Tarifliche Eingruppierungsverbesserungen für Erzieher\_innen
- Tarifliche Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten der Reinigungsfrauen in Hessen
- Beginn der Seminarreihe der hessischen ÖTV: Frauen wollen mehr

### 1992

- Erstes Heft der hessischen Broschüren-Reihe „Frauen wollen mehr“ erscheint (bis 1998 werden sieben Hefte veröffentlicht)
- 12. Gewerkschaftstag der ÖTV übernimmt den Antrag der Bundesfrauenkonferenz „Aufwertung von Frauenberufen“ jedoch nur als „Material“

### 1996

- 13. Gewerkschaftstag der ÖTV beschließt Antrag „Die Aufwertungskampagne für die Frauenberufe im öffentlichen Dienst forcieren und dabei auch neue Wege beschreiten“ mit Maßnahmen

### 1997

- Gutachten Winter/Krell zu diskriminierenden Elementen im Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) – Vorläufer des heute gültigen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVÖD) – wird veröffentlicht

### 1998

- Beschluss ÖTV Hauptvorstand, im Tarifsekretariat eine Beauftragte für Gender Mainstreaming in der Tarifarbeit einzusetzen. Ihr wird auch die Geschäftsführung für die Kommission „Aufwertung“ übertragen.
- Beginn einer bundesweiten Kampagne mit dem Slogan „MASS nehmen, Frauenarbeit aufwerten“ (ÖTV/frau)

- Beginn der Arbeit der Kommission „Aufwertung“
- Fachseminar: Aufwertung von Frauentätigkeiten in Berlin
- ÖTV Workshop mit Vertreter\_innen der Arbeitgeberseite zum Thema: diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung

### 2000

- Zentrales frauenpolitisches Forum: Etablierung von Gender Mainstreaming in der Gewerkschaftsarbeit in Berlin
- ÖTV/ Friedrich-Ebert-Stiftung: Zentrales Hearing zur Aufwertung der Frauenberufe in Berlin
- Präsentation der Aufwertungskampagne auf der EXPO in Hannover
- Öffentliche Präsentation der Ergebnisse des Vergleichsprojektes Hannover

### 2001

- Gründungskongress ver.di beschließt den Antrag 08 „Geschlechterdemokratische Tarifpolitik“.

## 2.2 Die Anfänge

### Vorgeschichte und Auslöser

Der kämpferische Einsatz von Frauen in den Gewerkschaften gegen Lohndiskriminierung und für eine Neubewertung und Aufwertung ihrer Arbeit hat Tradition. In den 50er und 60er Jahren ging es um den „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“. So wehrten sich Gewerkschaftsfrauen schon früh gegen z.T. drastische (bis zu 25 Prozent) prozentuale Lohnabschläge, die tariflich für Frauen vorgesehen waren. Das Bundesarbeitsgericht erklärte 1955 Lohnabschläge für Frauen für verfassungswidrig und nichtig. Auch Arbeiterinnen im öffentlichen Dienst waren davon betroffen, ihnen stand bis dahin bei gleicher Arbeit 10 Prozent weniger Lohn zu als Männern. Die Lohndiskriminierung wurde aber durch das Bundesarbeitsgerichtsurteil nicht abgeschafft, sondern es änderten sich letztlich nur ihre Formen; statt direkt wurde nun indirekt diskriminiert. Nicht nur in der Metallindustrie wurden sogenannte Leichtlohngruppen eingeführt, in denen sich die Frauenarbeit als „leichte“ Arbeit eingruppiieren ließ. In diesen Gruppen verdienten die Frauen genauso wenig wie vorher. In Deutschland dauerte es bis 1980, bis mit dem Gleichbehandlungsgesetz das Gleichbehandlungsgebot in das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) aufgenommen wurde: §612 Abs.3 verbietet seither die unterschiedliche Bezahlung gleicher und gleichwertiger Arbeit aufgrund des Geschlechts. Erst ab diesem Zeitpunkt ist das Bundesarbeitsgericht der damals schon fortschrittlicheren Rechtsprechung des EUGH gefolgt.

Auf europäischer Ebene galt bereits 1957 Artikel 119 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, in dem sich die Mitgliedsstaaten verpflichteten, den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anzuwenden. Dieser Grundsatz wurde 1975 vom Rat der Europäischen Gemeinschaft erweitert: mit der Richtlinie 75/117/EWG wurde das Verbot von ungleicher Bezahlung bei gleicher und gleichwertiger Arbeit formuliert. Damit kamen erstmalig auch indirekte Diskriminierungen, etwa durch Arbeitsbewertung, in den Blick. Der Europäische Gerichtshof fällte seit 1982 immer wieder Urteile, die diese Grundsätze konkretisierten. Diese Entwicklungen wurden später zu einer bedeutsamen juristischen Grundlage der im Rahmen der Aufwertungskampagne erarbeiteten Kritik an dem damals für den Öffentlichen Dienst geltenden Tarifwerk Bundesangestelltentarifvertrag (BAT), heute Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD) (vgl. 2.4.).

Neben diesen Entwicklungen auf der rechtlichen Ebene hatte sich für viele Frauen in den Gewerkschaften in den 1980er Jahren auch das Selbstverständnis verändert. Ausgangspunkt hierfür waren nicht zuletzt die Ideen und Forderungen der autonomen Frauenbewegung der 1960er und 1970er Jahre. Zur gleichen Zeit wurden in den gewerkschaftlichen Kämpfen und Auseinandersetzungen für eine gesetzliche Verkürzung der Arbeitszeit (35-Stunden-Woche) viele Frauen politisiert. Oft hatten gewerkschaftlich organisierte Frauen in Protest- und Streikaktionen eine vorantreibende Rolle. Sie forderten den 6 Stunden Tag und damit einhergehend die Neuverteilung von Arbeit, Zeit und Geld zwischen Frauen und Männern.

Ende der 1980er Jahre gab es in Westdeutschland einen „Pflegetotstand“: es fehlten Krankenpflegekräfte in großem Umfang. Vor allem die weiblichen Beschäftigten in den Pflegediensten machten öffentlich auf ihre niedrige Bezahlung, ihre schlechten Arbeitsbedingungen und ihre hohen Belastungen aufmerksam. Ihre Warnstreiks brachten zunächst strukturelle Veränderungen im Tarifbereich KR (Krankenhäuser) des BAT: sie erhielten eine um eine Gruppe höhere Eingruppierung sowie tarifliche Zeit- und Bewährungsaufstiege. Die gleichzeitig erhobenen Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, etwa Rückkehr zur ganzheitlichen Pflege, konnten nicht durchgesetzt werden.

1989 streikten Erzieher\_innen in Berlin. In diesem bislang längsten, 13 wöchigen Frauenstreik ging es um die Verkleinerung der Kindergruppen und um andere Maßnahmen für eine bessere Personalbemessung. Die Streikenden erreichten zwar ihre Ziele zunächst nicht, gaben aber den Anstoß dazu, dass sich Erzieher\_innen bundesweit bewegten und damit Druck auf die eigene Gewerkschaft ausübten. Begleitet von hunderten öffentlichkeitswirksamen Aktionen, die auch

damals schon von Eltern unterstützt wurden, vereinbarten die Tarifvertragsparteien schließlich im Winter 1991 Eingruppierungsverbesserungen um eine Stufe höher, was bis zu 350,00 DM mehr im Monat ausmachte. Den Erzieher\_innen und Krankenschwestern folgten die hessischen Reinigungsfrauen. Über deren erste Erfolge berichtet Barbara Dürk, damals Frauensekretärin der hessischen ÖTV und eine wichtige Initiatorin der Aufwertungsbewegung in einem Aufsatz von 1994:

„Hessische Reinigungsfrauen stellten sich im Winter 1990/91 in den Mittelpunkt der auf Landesebene stattfindenden Verhandlungen um den Hessischen Lohntarifvertrag (HLT). In einer langen Vorbereitungsphase hatten sie ihre Forderungen erarbeitet: Statt sich wie bisher in der Lohngruppe 1 unter der Rubrik „einfachste Tätigkeiten“ zu finden, wünschten sie eine Eingruppierung in die Lohngruppe 2. Damit sollte Reinigungsarbeit als Anlerntätigkeit anerkannt werden, ein erster Schritt zu ihrer Bewertung als Facharbeit, weg von dem Vorurteil „putzen kann jede“ (= einfachste Tätigkeit). Mit dieser Forderung konnten sich die Reinigungsfrauen in der männerdominierten hessischen Tarifkommission nicht durchsetzen. Sie erstritten dennoch Verbesserungen: Nun erreichten sie nach 7 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit die Lohngruppe 2a des HLT, eine in der Bundesrepublik fast einmalige tarifliche Regelung. Ihre Eingangseingruppierung ist allerdings nach wie vor die unterste Lohngruppe.“ (Dürk 1994, S.118-119)

Zum Artikel: [Barbara Dürk: Vom Aufschrei in die Niederungen der kleinen Schritte \(1994\)](http://ow.ly/10BlEX) http://ow.ly/10BlEX

### **Der Beginn der Aufwertungskampagne**

„Frauen wollen mehr“, das war die griffige Formel, mit der hessische ÖTV-Frauen Anfang der 1990er Jahre ihre Aktivitäten auf den politischen Begriff brachten. Das Aufwertungsbegehren der ÖTV-Frauen insbesondere aus Hessen wurde später zu einer Kampagne. Diese prägte die frauenpolitische Arbeit der ÖTV und sollte bis in die ver.di Gründungsjahre wirken. Die Bewegung war ein Novum in der neueren Geschichte der Gewerkschaften: sie war allein von Frauen getragen. Ihr Ziel war, die der Frauenarbeit vielfach vorenthaltene Anerkennung durchzusetzen und eine bessere Bezahlung zu erstreiten. Um diesem Ziel näher zu kommen, begannen hessische ÖTV-Frauen ab 1990 mit plakativen Aktionen, Konferenzen, Seminaren und Expertinnen-Anhörungen die Wertigkeit von Frauentätigkeiten im Öffentlichen Dienst zu thematisieren. Sie formulierten neue Tätigkeitsbeschreibungen und machten sich daran, für einige Berufe neue Tarifforderungen zu erarbeiten.

Zwei Frauen-Konferenzen mit dem Titel „Emanzipatorische Tarifpolitik“ markierten

im Jahr 1990 den Beginn. Die erste Konferenz beschäftigte sich ausschließlich mit dem Berufsfeld der Erzieher\_innen. Hier wurden ausführliche Tätigkeitsbeschreibungen formuliert und – darauf basierend – Tarifforderungen erhoben, die weit über die damaligen Vergütungskriterien im BAT hinauswiesen.

Zur Dokumentation: Emanzipatorische Tarifpolitik (Bd. I): ErzieherInnen (1990)

In der zweiten Konferenz ging es um „Geschlecht und/oder Qualifikation“ sowie um „Frauenarbeit hausarbeitsnah – im Spannungsfeld zwischen weiblichen Fähigkeiten und Professionalität“. Hier erhielten die Gewerkschaftsfrauen die ausdrückliche Unterstützung des damaligen Landesbezirksvorsitzenden Herbert Mai, was für den Fortgang der Kampagne – auch in Bezug auf finanzielle Ressourcen – nicht unwichtig war. In seinem Begrüßungsstatement unterstrich er die Notwendigkeit der Aufwertung von Frauenarbeit und welche Bedeutung diese auch für die Männer in der Gewerkschaft habe. Neben Beiträgen von Wissenschaftlerinnen wurden Stellungnahmen von Fachfrauen vorgetragen: aus der Krankenpflege, der Sozialpädagogik, der Hauswirtschaft, der Verwaltung und aus dem Reinigungsbereich. Persönliche Erfahrungen mit Abwertung und Geringschätzung nahmen viel Raum ein. Unter anderem berichtete eine Erzieherin:

*„Auf die Frage „Was machst Du eigentlich beruflich“ bekomme ich wie viele meiner Kolleginnen oft zu hören: „Ach so, den ganzen Tag spielen und Kaffee trinken, auf dem Spielplatz in der Sonne sitzen und dafür noch bezahlt werden!“ Das wird meist scherzhaft gesagt, sagt aber viel über die Bewertung von Erziehungsarbeit und damit über Frauenarbeit aus. Es wird schon mal anerkennend geäußert „Eure Arbeit ist so wichtig und überhaupt nicht mit Geld zu bezahlen“. Das merken wir dann auch bei der monatlichen Gehaltsabrechnung. Abgesehen von den niedrigen Rentenansprüchen, die dabei rumkommen. Denn im Alter zahlen wir nochmals drauf....“*

*Die Arbeit in Kitas bezieht sich außerdem nicht nur auf die Arbeit mit den Kindern und deren Eltern, sondern heißt auch Zusammenarbeit mit Schulen und allen Institutionen sozialer Dienstleistung wie Erziehungsberatung, Bezirkssozialarbeit, Frühförderstellen usw. ...*

*Wir Erzieherinnen wollen, dass unsere Arbeit aufgewertet wird. Warum wird Arbeit im Produktionsbereich höher bewertet und bezahlt als pädagogische Arbeit, obwohl ohne unsere Dienstleistung der produktive Bereich überhaupt nicht funktionieren könnte? Unsere schlechte tarifliche Eingruppierung resultiert aus der Tatsache, dass der Beruf der Erzieherin ein typischer Frauenberuf ist.*

*Und Frauenberufe haben immer einen Geschlechtsabzug, sie werden niedriger bewertet – finanziell wie in ihrem Ansehen in der Öffentlichkeit. Das nehmen wir nicht mehr hin!...“ (ÖTV Hessen 1990b, S.41-43).*

Zur Dokumentation: Emanzipatorische Tarifpolitik (Bd.II): Fachtagung zur Aufwertung von Frauenberufen (1990)

### **Frauen beschreiben ihre Tätigkeiten selbst, Seminarreihe neuen Typs**

Das Frauensekretariat der ÖTV-Hessen startete in der Folge mit einer Seminarreihe neuen Typs, in der weibliche Beschäftigte aus verschiedenen Bereichen begannen, die Tätigkeiten ihrer jeweiligen Berufsgruppe selbst zu beschreiben. Damit schufen sie Vorarbeiten für mehr Anerkennung und eine höhere Bewertung im Tarifsysteem.

Im Konzept dieser Seminare beschränkte sich Aufwertung von Frauenarbeit nicht allein auf angemessene Tarifierung und Lohngerechtigkeit. Das Begehren nach Aufwertung war zugleich Ausdruck eines aktiven Lernprozesses unter Frauen, Ausdruck einer offensiven frauenpolitischen Orientierung und Praxis. Die Frauen wollten eigene, neue Maßstäbe setzen. Inspirierend war hierfür die Diskussion der Feministinnen des Mailänder Buchladens „Libreria delle donne di Milano“. Die Italienerinnen hatten ihre Erfahrungen aus gewerkschaftlichen Kämpfen und ihre Vorstellungen von politischer Praxis 1988 in dem Buch „Wie weibliche Freiheit entsteht“ beschrieben (Libreria delle donne di Milano 1991). Faszinierend neu war darin die Botschaft: Frauen sollten sich selbst und ihre Sichtweisen in den Mittelpunkt stellen und zum Ausgangspunkt ihres politischen Handelns machen und sich nicht an männlichen Maßstäben orientieren.

In den fachkundig begleiteten Seminaren und Arbeitskreisen entdeckten die Frauen nun den Wert ihrer Arbeit auf neue Weise. Sie lernten – oft zu ihrem eigenen Erstaunen – bislang unsichtbare Anteile ans Licht zu holen. Charakteristisch für die Seminare war die Kennzeichnung des „offiziellen Teils“ der eigenen Tätigkeiten gleichwertig neben dem „inoffiziellen Teil“. Mit dem „inoffiziellen Teil“ war jener Anteil an der täglichen Arbeit gemeint, von dem die Frauen berichteten, dass sie ihn „nebenher“ oder „sowieso“ mit erledigten, obwohl er nicht in den Tätigkeitsprofilen und folglich auch nicht in der Entlohnung vorkam. Beschreibungen der eigenen Tätigkeiten vorzunehmen war für die meisten Frauen eine Herausforderung, gelang aber meist, dank professioneller Unterstützung.

Dadurch, dass Frauen „ihre Arbeiten in Worte kleideten“ (Dürk 1994, S.123), gaben sie ihnen Wert. Dabei bezogen sie sich (zunächst) bewusst nicht auf Beschreibungen oder Eingruppierungskriterien in den geltenden Tarifverträgen, wie „besondere

Verantwortung“ , „Vielseitigkeit“ u. a., sondern machten sich auf den Weg, mit der eigenen Tätigkeitsbeschreibung die „Sprachlosigkeit der Tarifverträge“ in Bezug auf sogenannte typische Frauenberufe aufzulösen, um dann in einem zweiten Schritt die geltenden Tarifverträge zu kritisieren und Veränderungen einzufordern.

Die (Selbst-)Erfahrungen in den Seminaren und Arbeitskreisen war für die beteiligten Frauen auch über den unmittelbaren Anlass hinaus von Bedeutung. Manch eine traute sich nun, in einer Personalversammlung zu sprechen, sich an Aktionen zu beteiligen oder lernte, sich in gewerkschaftlichen Gremien zu behaupten. Auch so wurde Privates politisch.

Zwischen 1992 und 1998 entstanden auf diese Weise in der Schriftenreihe „Frauen wollen mehr“ sieben Einzelhefte. Ihre Veröffentlichung erfolgte jeweils zusammen mit dem ÖTV-Bundesfrauensekretariat unter der Leitung von Vera Morgenstern und einigen Landesfrauensekretärinnen.

<http://ow.ly/10BLu4> Zu den Broschüren: „Frauen wollen mehr“ (1992–1998)



In den Broschüren geht es in unterschiedlicher Gewichtung um:

- Aufzählung besonderer Anforderungen – etwa Umgang mit Maschinen bzw. Bürotechnik oder Hygieneanforderungen in Kliniken
- Beschreibung sozialer Qualifikationen, die unbezahlt zum Einsatz kommen
- Wünsche an Rahmenbedingungen der Arbeit
- Wünsche an Vorgesetzte
- Erwartungen an Fort- und Weiterbildung
- Skizzierung alternativer Stellenbeschreibungen
- Zukunftsentwürfe für das eigene Berufsbild
- Forderungen nach gerechterer Eingruppierung
- Erwartungen an die eigene Gewerkschaft

Ein kurzer Blick in die Broschüren mag zum Weiterlesen im Internet anregen.

Die Broschüre der **Hauswirtschaftlerinnen** eröffnet z. B. mit:

*„Auch Hausarbeit will gelernt sein! Hauswirtschaftlerinnen und hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen sind Organisatorinnen von hauswirtschaftlichen Bereichen in Familien, Betrieben oder Institutionen. Hier tragen sie große Verantwortung und haben vielfältige Aufgaben zu bewältigen. ... Unzufrieden sind alle Frauen in diesem Beruf mit der uneinheitlichen Ausbildung und der damit verbundenen Begriffsverwirrung. Da gibt es die Hauswirtschaftliche Betriebsleiterin, die Wirtschaftlerin und die Hauswirtschaftsmeisterin, darüber hinaus noch die Diplom Ökotrophologin. ... Für Frauen, die in diesem Bereich arbeiten, bedeutet das Begriffschaos oft auch, dass sie in Konkurrenz geraten mit anderen, die eine ähnliche Ausbildung mit ähnlicher Berufsbezeichnung haben. Eine Eingruppierung entsprechend der Qualifikation gestaltet sich oft schwierig.“ (S.5)*

In der Einleitung zur Broschüre der **Bibliothekarinnen** finden sich folgende Überlegungen:

*„Allen war klar, Bibliothekarinnen und Assistentinnen verdienen zu wenig, ihre Berufe sind nicht richtig anerkannt und der Wert der vielseitigen und interessanten Arbeit ist in der Öffentlichkeit zu wenig bekannt. Die Eingruppierungen nach dem BAT sind veraltet, der Arbeitsablauf ist sehr viel komplizierter geworden. Der Umgang mit elektronischen Medien, die Arbeit mit immer wieder neuen fachbezogenen Computersystemen und die Recherche im Internet haben die klassischen bibliothekarischen Tätigkeiten radikal verändert ... Die Arbeitssituation für viele Mitarbeiterinnen in Bibliotheken ist auch durch den enormen*

Kostendruck sehr viel schwieriger geworden... Bibliothekarinnen scheinen keine Lobby zu haben ...“ (S.9).

Die **Schulsekretärinnen**, eine damals schon gut vernetzte, gewerkschaftlich aktive Berufsgruppe, listen zunächst in einem Katalog eine beeindruckende Vielzahl an offiziellen und inoffiziellen Arbeiten/Anforderungen auf, die zu ihrem Beruf gehören. Diese reichen – um nur einige zu nennen – von Allgemeiner Büroarbeit, Verwaltung, Statistiken, Telefon, Büro- und Haustechnik über Schülerangelegenheiten, Zeugnisse, Lehrerangelegenheiten, Elternangelegenheiten bis zu Gesundheitsversorgung und die Organisation der Schüler\_innenbeförderung. Danach skizzieren sie Perspektiven für ihr Berufsbild und erheben politische Forderungen.

Eine Charakterisierung der ersten Phase der Aufwertungskampagne durch Barbara Dürk liest sich wie folgt:

„Viele Frauen der ÖTV Hessen, meist in einem sogenannten typischen Frauenberuf tätig, sahen in den beschriebenen Auseinandersetzungen mehr als reine „Lohnrunden“, wie sie von der ÖTV für andere Berufsgruppen im Öffentlichen Dienst, z. B. die Feuerwehrleute oder Fleischbeschauer, geführt werden. In einem fortdauernden Diskussionsprozess stellten sie erstmals zwischen den einzelnen Auseinandersetzungen Zusammenhänge her und definierten sie als Frauenkämpfe. Raum hierfür boten zahlreiche Veranstaltungen, die das Frauensekretariat und der Bezirksvorsitzende der ÖTV Hessen als Begleitung für die stattfindenden Auseinandersetzungen anboten. Frauen aus unterschiedlichen Berufsgruppen nutzten diesen Raum, um über ihre Erfahrungen zu berichten und voneinander zu lernen. Sie wurden von Frauen aus autonomen Projekten unterstützt, weil deren Klientel teilweise mit den Folgen der permanenten Abwertung zu kämpfen hat. Frauen, die davon z. B. krank werden, kommen in das Frankfurter Feministische Frauengesundheitszentrum. Frauen, die sich durch Fortbildung mehr Anerkennung erhoffen, machen Kurse im Software House für Frauen und Mädchen in Frankfurt. ... Diese Bewegungen sind auch Ergebnis der seit den 70er Jahren von Frauen vehement geführten Diskussion über den Wert von Haus- und Familienarbeit. Für viele der beteiligten Frauen ist die Verabschiedung aus traditionellen beruflichen und familiären Rollen eine bewusste Verweigerungsstrategie, die signalisieren soll, dass das Ende ihrer Geduld erreicht ist. Der gemeinsame Nenner ist die Forderung nach Aufwertung der öffentlich und privat erbrachten Frauenarbeit in all ihren ineinander fließenden Facetten.“ (Dürk 1994, S.120)

## Weiterentwicklung: Vergleiche mit Männertätigkeiten

Eine Weiterentwicklung der Kritik an geltenden Eingruppierungsregelwerken aus Frauensicht wurde möglich, weil im Verlauf der 1990er Jahre die Bewegung aus Hessen über verschiedene Schritte innergewerkschaftlicher Willens- und Meinungsbildung zum Thema der gesamten ÖTV und zu einem Schwerpunkt der Arbeit des Bundesfrauensekretariats, teilweise in Kooperation mit der Tarifabteilung, geworden war. Mit dem Gewerkschaftstags-Beschluss von 1996 und mit den Ergebnissen eines von der ÖTV in Auftrag gegebenen wissenschaftlichen Gutachtens standen neue Instrumente zur Verfügung (vgl. 2.5 und 3).

Im späteren Verlauf der Kampagne konnten so Gegenüberstellungen von typischen Frauentätigkeiten mit vergleichbaren, gleichwertigen Männertätigkeiten (und ihrer jeweiligen tariflichen Eingruppierung) als Seminarmaterialien erarbeitet werden. Damit konnte der Skandal der Geringbewertung von Frauenarbeit veranschaulicht werden. Als Beispiele: der Vergleich einer Reinigungsfrau und eines Hausboten an einer Universitätsklinik (vgl. Abb. 1) sowie der einer Diplom-Bibliothekarin mit einem Labor-Ingenieur (FH) (vgl. Abb. 2).

Gleichwertige Arbeit soll gleich bewertet werden – ein Vergleich Reinigungsfrau in einer Uni-Klinik - Hausbote in einer Uni-Klinik		
	Reinigungsfrau	Hausbote
<b>Eingruppierung</b>	Bei Einstellung: <b>Lohngr. 1</b>	Bei Einstellung: <b>Lohngr. 2a</b>
<b>Aufstiegsmöglichkeiten</b>	Tätigkeitsaufstieg nach 4 Jahren auf <b>Lohngr. 1 a</b>	Bewährungsaufstieg auf <b>Lohngr. 3</b> Tätigkeitsaufstieg nach 4 Jahren auf <b>Lohngr. 3a</b>
<b>Tätigkeit</b>	Reinigung verschiedener Räume: z.B. Stationsbereich, Behandlungsräume, OPs, Untersuchungsräume, Sanitärbereich u.a.m.	Botengänge in der Klinik, Materialverteilung, Müllentsorgung von Station zu Containern, kleinere handwerkliche Tätigkeiten u.a.m. dieser Art
<b>Fachkenntnisse</b>	<b>Reinigungsmittel:</b> Wirkung, Einsatz <b>Beschaffenheit</b> von Böden, Mobiliar, <b>Geräten erkennen</b> , richtig reinigen, <b>Hygienevorschriften</b> , <b>Desinfektionsmittel:</b> Kenntnis, Dosierung, <b>Bedienung</b> verschiedener Reinigungsmaschinen	keine erforderlich
<b>Verantwortlichkeit und selbständige Arbeiten</b>	Gesundheit und Wohlbefinden, insbesondere spezielle Hygiene und Desinfektion in einer Klinik. Entscheidung über den spezifischen Einsatz von Reinigungs- und Desinfektionsmitteln	Verantwortlich für die Transporte, selbständige Arbeiten: keine
<b>Soziale Kompetenz</b>	Umgang mit PatientInnen (Leid), Teamfähigkeit, patienten-orientiertes Reinigen „nebenbei“ soziale Betreuung der PatientInnen. Arbeitskontakt mit anderen Beschäftigten der Klinik	Arbeitskontakt mit anderen Beschäftigten der Klinik

Abbildung 1: Seminarmaterial ÖTV Hessen 1999/2000, Frauensekretariat, Heike Gumpert

Abbildung 2: Seminarmaterial ÖTV Hessen  
1999/2000, Frauensekretariat, Heike Gumpert

**Gleichwertige Arbeit soll gleich bewertet werden  
Vergleich Diplom-Bibliothekarin – Laboringenieur an der FH**

	Dipl.-Bibliothekarin an einer Fachhochschul-Bibliothek	Dipl.-Ingenieur in einem Fachhochschul-Fachbereich (=Laboringenieur)
<b>Eingruppierungs-Spektrum</b>	BAT V b – BAT IV a	BAT V b – BAT III
<b>Vorgesehener Bewährungsaufstieg</b>	Einmalig: BAT V b nach IV b	In mehreren Stufen: BAT V b nach BAT III
<b>Studien-Abschluss</b>	FH-Diplom	FH-Diplom
<b>Aufgaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschaffung, Erschließung, Bereitstellung von Medien für eine mittelgroße wiss. Bibliothek</li> <li>Benutzer- und Mitarbeiter Schulungen</li> <li>Beratung von StudentInnen und sonstigen Nutzern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschaffung und Betrieb von Geräten für den Fachbereich</li> <li>Vorbereitung von Versuchen</li> <li>Betreuung von Lehrveranstaltungen</li> <li>Beratung von StudentInnen</li> </ul>
<b>Kenntnisse im Fächerkanon der FH</b>	Notwendig sind alle Fächer, die an der FH gelehrt werden	Kenntnisse im eigenen Fachgebiet
<b>Fachkenntnisse</b>	Fachkenntnisse in allen Bibliotheksfragen	Eigenes Fachgebiet
<b>Management</b>	Management der gesamten Bibliothek	Nein
<b>Verantwortlichkeit</b>	Finanzplanung, Gesamtorganisation, Personalverantwortung, Zukunftsplanung	Finanzplanung und Personalverantwortung nur in Zusammenarbeit mit Dekan oder Professor für den eigenen Fachbereich
<b>Informationstechnologie</b>	Auswahl, Aufbau und Bereitstellung der gesamten neuen Informationstechnologien	Auswahl, Aufbau und Bereitstellung, sowie Betrieb von DV-Technologie
<b>Einsatzort</b>	FH-Bibliothek	FH-Fachbereich

Wissenschaftlich fundiert und empirisch gründlich belegt wurden Vergleiche dieser Art jedoch erst in dem ÖTV-Projekt „Diskriminierungsfreie Bewertung von Dienstleistungsarbeit“ 2000–2001 bei der Stadtverwaltung Hannover (vgl. 2.6).

## 2.3 Das Aufwertungsbegehren im Spiegel gewerkschaftlicher Beschlusslagen

Parallel zu den vielen phantasievollen und demonstrativen Aktivitäten (unter Kapitel 2.1. beschrieben) nutzten die Frauen auch den in der Gewerkschaft üblichen Weg, um ihre Interessen durchzusetzen. So brachten die hessischen Kolleginnen um Barbara Dürk bereits 1990 den unten stehenden Antrag zur Aufwertung von Frauenberufen auf den Weg in die Organisationsstrukturen.

Der Hauptvorstand der ÖTV und die ÖTV als Organisation erklären die Aufwertung von „typischen“ Frauenberufen im öffentlichen Dienst zum tarifpolitischen Schwerpunkt der nächsten Jahre.

Die Aufwertung vollzieht sich als Prozess und in der Erfüllung folgender Aufgaben/Schwerpunkte:

- Die Frauenberufe im öffentlichen Dienst sind **wissenschaftlich zu erforschen** unter Einbeziehung bereits vorhandener Ergebnisse und Erkenntnisse der Frauenforschung.
- Diese Ergebnisse sind breit **zu veröffentlichen** wie auch die Inhalte der „typischen“ Frauentätigkeiten. Innergewerkschaftlich und öffentlich werden hierüber, über Ursachen und Auswirkungen, Diskussionen eröffnet.
- Tätigkeitsbeschreibungen der „typischen“ Frauenberufe** als Mittel der Aufwertung sind in die Tarifverträge (z. B. als Protokollerklärung) aufzunehmen.

Das Verdienstniveau in diesen Berufen muss deutlich angehoben werden, indem

- in den nächsten Lohn- und Gehaltsrunden die **soziale Komponente mehr Gewicht erhält** (in Form von Mindest- und Festgeldforderungen), insbesondere also Frauen begünstigt;
- Tarifarbeit** einheitlich und gebündelt **für alle Frauenberufe** in die Wege geleitet wird,
- größere **Durchlässigkeiten** für diese Berufe in den Tarifverträgen geschaffen werden: z. B. Regelungen, die Mischarbeit für Schreibkräfte vorsehen und entsprechend vergüten;
- frauenbenachteiligende Tarifregelungen** beseitigt werden, z. B. durch die Reduzierung der Alterssprünge und Eingruppierung bei Wieder- oder Neueinstellungen entsprechend dem tatsächlichen Lebensalter;
- Familienzeiten** im Rahmen von Zeit- oder Bewährungsaufstiegen anerkannt werden und damit Familienarbeit als qualifikationsvermittelnder Lebensabschnitt gewertet wird;
- sogenannte **„ungelernte“ Tätigkeiten als Facharbeit** anerkannt werden, z. B. beim Beruf der Reinigungs- und Küchenfrau mit der entsprechenden tariflichen Eingruppierung, z. B. Erzieherinnen und Erzieher bei der räumlichen und inhaltlichen Gestaltung von Kinderbetreuungseinrichtungen der Kommune.
- Die **Betroffenen sind einzubeziehen** unter Anerkennung ihres Sachverstandes zwecks gleichzeitiger qualitativer Verbesserung öffentlicher Dienstleistungen.
- Alle gewerkschaftlichen Untergliederungen sind aufzufordern, die Einrichtungen **betrieblicher Frauenkommissionen** zu unterstützen, die die Kampagne zur diskriminierungsfreien Bewertung vor Ort durchführen und damit tarifliche Schritte erst ermöglichen. Die betrieblichen Frauenkommissionen sind durch die Kreisverwaltungen und Vertrauensleutegremien materiell, politisch und inhaltlich zu unterstützen.
- Es wird eine **bunte, lustvolle und lebhaftige Kampagne** initiiert und durchgeführt. Sie wird unterstützt von der ganzen ÖTV. Die vielfältigen kulturellen Beiträge aus der Krankenpflege- und Erzieherinnen- und Erzieherbewegung werden aufgegriffen und weiterentwickelt.

Eine Unterstützerin des Aufwertungsgedankens fanden sie in der damaligen Vorsitzenden Monika Wulf-Mathies. Als 1990 die Krankenschwestern Teilziele erreicht und die Erzieherinnen und Reinigungsfrauen sich für die nahen Auseinandersetzungen rüsteten, erklärte sie öffentlich: *„Ohne Verbesserungen für die unteren Lohngruppen, in denen sich die meisten Frauen befinden, und ohne eine gerechte Bewertung ihrer Tätigkeiten wird es keinen Abschluss geben“* (Weser-Kurier vom 1.7.1990 zitiert in Regine Winter 1994, S.121). Das Aufwertungsbegehren schien an der Spitze der ÖTV angekommen zu sein. Es dauerte aber noch einige Jahre, bis die Aufwertung zum allgemeinen Ziel der Organisation erklärt wurde. Erst nach zweifachem Anlauf und dank des beharrlichen Eintretens vieler Kolleginnen über Hessen hinaus wurde 1996 die Aufwertungskampagne zur mehrheitlich verabschiedeten Beschlusslage der ÖTV.

Zunächst gelangte der Antrag von 1990 (s. o.) über die Bundesfrauendelegiertenkonferenz zum Gewerkschaftstag 1992. Der Versuch, ihn auch über die Bezirksdelegiertenkonferenz Hessen zu diesem höchsten beschlussfassenden Organ der ÖTV zu bringen, war den Kolleginnen nicht gelungen. Als sich in dieser Konferenz eine Ablehnung abzeichnete, zogen ihn die Antragstellerinnen vorausschauend zurück. An dieser Stelle zeigt sich, wie wichtig der Weg über die eigenständigen (Antrags-) Strukturen der Frauenarbeit sein kann.

Obwohl Monika Wulf-Mathies sich in den mündlichen Ergänzungen zum Rechenschaftsbericht auf dem Gewerkschaftstag 1992 mehrfach auf die Aufwertungsbeziehung bezog und für den geschäftsführenden Hauptvorstand erklärte, dass dieser sich zu einer gerechten Bewertung von Frauenarbeit bekenne, wurde der Aufwertungsantrag aus der Bundesfrauenkonferenz auf dem Gewerkschaftstag 1992 nicht direkt verabschiedet, sondern als Material einem Antrag mit dem Titel „Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zugeordnet. Mit diesem Antrag verpflichtete sich die ÖTV als Gesamtorganisation nur ganz allgemein, die „unterschiedlichen Lebensbedingungen und -planungen“ stärker in der gewerkschaftlichen Arbeit zu berücksichtigen.

Dennoch war das Thema Aufwertung zu diesem Zeitpunkt schon nicht mehr weg zu diskutieren, wie der Inhalt anderer Anträge belegt. So gab es einen Antrag des Hauptvorstandes, der forderte, die tarifpolitischen Defizite mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung von Frauen und Männern herauszuarbeiten und geeignete Forderungen zur Beseitigung solcher Tatbestände zu entwickeln. Dabei sollten insbesondere traditionell frauentypische Tätigkeiten bei der Einordnung innerhalb des Eingruppierungssystems aufgewertet werden. Ebenfalls wurde eine verstärkte Beteiligung von Frauen an der Arbeit der Tarifkommissionen als glaubhafte

Umsetzung solcher Forderungen angestrebt. Weiterhin sollten in einer Ist-Analyse über die berufliche Situation von Frauen alle Faktoren herausgefunden werden, die direkt und indirekt in Frauentätigkeiten einfließen, bisher aber nicht benannt und damit nicht anerkannt sind. Damit waren viele Ideen und Ansätze der Aufwertungskampagne aufgenommen.

Wurden diese Antragsbegehren auf dem Gewerkschaftstag 1992 noch als Arbeitsmaterial anderen Beschlüssen zugewiesen, so kam es 4 Jahre später auf dem 13. Gewerkschaftstag 1996 zum Durchbruch. Der Gewerkschaftstag folgte in weiten Teilen einem erneuten Antrag der Magdeburger Bundesfrauenkonferenz vom Februar 1996. Unter dem Titel „Die Aufwertungskampagne für die Frauenberufe im öffentlichen Dienst forcieren und dabei auch neue Wege beschreiten“ wurde, anknüpfend an die bisherigen Aktivitäten und Erkenntnisse, eine konsequente Fortführung der Kampagne verlangt, wie z. B. durch das Vorantreiben der tariflichen Höherbewertung von Frauenarbeit in den Bereichen, in denen die ÖTV Tarifverträge vereinbarte. Als gänzlich neues Element zur Unterstützung der Aufwertungs- und Antidiskriminierungskampagne wurde die Bildung einer Kommission gefordert, die geschlechterparitätisch und mit internen und externen Fachleuten sowie Betroffenen besetzt sein sollte.

Zum Gewerkschaftstagsbeschluss: Gewerkschaftstag ÖTV: Die Aufwertungskampagne für die Frauenberufe im öffentlichen Dienst forcieren und dabei neue Wege bestreiten! (1996) <http://ow.ly/10BTyJ>

Allerdings wurden wichtige Teile des Antrages der Bundesfrauenkonferenz nur als Material an den Hauptvorstand verwiesen. Diese Teile befassten sich mit der fortlaufenden Kritik am BAT, mit dem Rechtsschutz bei individuellen Diskriminierungsklagen und mit der Ansiedlung der Kommission bei der/dem Vorsitzenden der ÖTV. Eine Begründung lautete: es gehe hierbei um die Bindung von Mitgliedsbeiträgen (Rechtsschutz, Gerichtsverfahren), über die ein Gewerkschaftstag nicht befinden könne. Diese Begründung war jedoch nicht unumstritten: für viele Frauen war sie formal, sie vermuteten dahinter eher eine generelle Ablehnung von Klagen gegen den „eigenen“ Tarifvertrag. Insbesondere die „Tarifer“, also hauptamtliche Sekretäre, die sich ausschließlich mit der Tarifarbeit beschäftigen und auch in Verhandlungen beteiligt sind, konnten sich nicht damit anfreunden, dass „ihre“ Tarifverträge diskriminierende Elemente enthalten sollten und schon gar nicht, dass dies von Gerichten bestätigt werden könnte.

Das Bundesfrauensekretariat begann sofort mit der Umsetzung des Beschlusses und vergab den Auftrag zur Erstellung eines juristischen Gutachtens über die



Diskriminierungspotentiale des BAT (vgl. 2.5). Es bedurfte weiterer zwei Jahre, bis der Geschäftsführende Hauptvorstand am 24. August 1998 die Umsetzung der weiteren Schritte aus dem Antrag veranlasste. Hierzu gehörte die Bildung der Kommission (vgl. 2.4).

Auch in anderen Gewerkschaften reifte zu dieser Zeit das Thema der Aufwertung der Frauenarbeit zur Beschlusslage: Für diese Entwicklung steht stellvertretend der Beschluss der 14. DGB – Bundesfrauenkonferenz vom 6. - 8. November 1997 in Magdeburg, in dem der DGB Bundesvorstand aufgefordert wurde, die Gleichstellung als tarifpolitisches Ziel und konkrete Aufgabe anzuerkennen. Ein Antrag, in dem eine Kampagne zur Aufwertung von Frauentätigkeiten und eine gleichstellungsorientierte Tarifpolitik gefordert wurden, wurde dem zugeordnet.

Zum DGB Bundesfrauenkonferenzbeschluss: Gleichstellung als tarifpolitisches Ziel und konkrete Aufgabe (1997)

## 2.4 Die Institutionalisierung und der weitere Verlauf

Für die Erstellung des oben erwähnten juristischen Gutachtens zum BAT wurden vom Bundesfrauensekretariat Fragen formuliert, die von der Juristin Regine Winter mit Unterstützung der Arbeitswissenschaftlerin Gertraude Krell bearbeitet wurden. Die Ergebnisse des Gutachtens, das 1997 veröffentlicht wurde, waren bestürzend: der BAT enthielt gemessen an der EU Rechtsprechung eindeutig diskriminierende Elemente (vgl. 2.5).

Einer der ersten Flyer der bundesweiten Aufwertungskampagne stand unter dem Motto: „Zeit zum Handeln“ und beinhaltete eine Kurzfassung des Gutachtens.

Viele Gewerkschafterinnen fühlten sich durch das Gutachten bestärkt, vielen Gewerkschaftern aber gingen dessen Feststellungen zu weit. Es gab heftige Diskussionen, die Ergebnisse des juristischen Gutachtens wurden von einflussreichen Gewerkschaftsfunktionären angezweifelt.

Unterstützung für das Aufwertungsbegehren gab es mittlerweile durch neue geschlechterpolitische Impulse aus der EU-Kommission, die sich damals für die eigene politische Arbeit zur Strategie des Gender Mainstreaming verpflichtet hatte. 1998 sprach sich der Geschäftsführende Hauptvorstand unter Bezug auf diese politischen Vorbilder für die „systematisierte, kontinuierliche Einbeziehung von Männer- und Fraueninteressen in die ÖTV-Tarifarbeit (Gender Mainstreaming gem. EU Kommission)“ aus. Ein erster Schritt dazu war die Benennung von Genderbeauftragten in der Bundesverwaltung.

Zum Beschluss des geschäftsführenden Hauptvorstands der ÖTV: Systematisierte, kontinuierliche Einbeziehung von Männer- und Fraueninteressen in der ÖTV-Tarifarbeit (1998)

Im Rahmen dieses Beschlusses wurde der Genderbeauftragten im Tarifsekretariat auch die Geschäftsführung für die Kommission „Aufwertung“ übertragen. Es war ein Novum innerhalb der deutschen Gewerkschaften, dass damit die Aufwertung der Frauenarbeit nun auch innerhalb der Organisation nicht mehr ausschließlich Sache des Bundesfrauensekretariats, sondern dorthin „gemainstreamt“ war, wo das Problem fachlich auch hingehörte, nämlich in die Tarifarbeit. Zwar war die Kommission zur Aufwertung der Frauenarbeit nicht, wie im Antrag vorgesehen und von den Frauen gewünscht, beim Vorsitzenden angesiedelt, aber immerhin lagen Ressourcen für die Aufwertungskampagne nun auch im Tarifsekretariat. Es gab eine Arbeitsteilung: Politisch wurde die Aufwertungskampagne vom Bundesfrauensekretariat aus geführt, einzelne Maßnahmen aber eng mit dem Tarifsekretariat abgestimmt.

### Arbeit der Kommission (Ende 1998–Mitte 2001)

Am 4. November 1998 fand in Stuttgart die konstituierende Sitzung der Kommission zur Aufwertung der Frauentätigkeiten statt. Sie war mit haupt- und ehrenamtlichen Mitgliedern sowie Wissenschaftlerinnen besetzt, auch das war außergewöhnlich. Eine geschlechterparitätische Besetzung, wie im Antrag vorgesehen, gelang allerdings nicht, „weil man keine/nicht genug Männer fand“ – ein Argument, das sonst nur vorkommt, wenn es um die Besetzung von Stellen mit Frauen geht.

Unter den 25 Anwesenden war auch das für Tarifpolitik zuständige Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand. Gemäß dem Antrag sollten Untersuchungen angeregt werden und die Problematik der Unterbewertung der Frauenarbeit auch in die Organisation getragen werden. Geplant wurden zunächst drei Vergleichsprojekte und ein Pilotseminar. Mit den Vergleichsprojekten sollten empirische Belege für die Unterbewertung der Frauenarbeit gesammelt werden.

In der zweiten Sitzung (Februar 1999) ging es um die innergewerkschaftliche Vernetzung: Es wurden Seminare für die Fachtarifsekretariate vorgeschlagen und die weiblichen Mitglieder der Sondierungskommission und der Großen Tarifkommission sollten in die Arbeit der Kommission einbezogen werden. Da Instrumente zur Überprüfung der Tarifverträge fehlten, wurde die Erstellung einer Checkliste zur Identifikation von Diskriminierungspotentialen angeregt. Im Jahr 2001 lag sie vor.

Zur Checkliste: Eckpunkte /Checkliste für Tarifverträge zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung (2001)

Im Mai 1999 fiel die Entscheidung, zunächst nur ein Vergleichsprojekt zu starten, da sich die Suche nach öffentlichen Arbeitgebern, die bereit waren, Arbeitsplätze mit dem Bewertungssystem „ABAKABA“ (vgl. 2.6) untersuchen zu lassen, schwieriger gestaltet hatte als angenommen. Die Widerstände, die es von vielen Seiten gegen eine Veränderung des BAT in Richtung Diskriminierungsfreiheit gab, tauchten konkret auch bei der Suche nach einer Stadtverwaltung auf, in der ein neues Arbeitsbewertungssystem erprobt werden sollte. Widerstände kamen sowohl von den Vorgesetzten als auch von Personalräten. Auch die endgültige Zusage der Stadtverwaltung Hannover, in der schließlich im Jahre 2000 das einzige Projekt gestartet werden konnte, war nicht von breiter Unterstützung des Aufwertungsgedankens getragen. So blieb auch Frank Bsirske, der damals im Personal- und Organisationsdezernat der Stadt Hannover tätig war, skeptisch. Demgegenüber wuchs im Verlauf des Projektes die Unterstützung aus dem Personalrat.

Die Kommission beschäftigte sich in der folgenden Zeit mit den Ergebnissen auch anderer Forschungsprojekte (vgl. 2.6) und den Bemühungen anderer Gewerkschaften, diskriminierungsfreie Tarifverträge zu entwickeln. So waren die gerade laufenden Verhandlungen über den ersten diskriminierungsfrei(er)en Entgelttarifvertrag in der IG Metall (MEDEA) ein Durchbruch: Der Bezirk Brandenburg-Sachsen legte dem regionalen Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie zum ersten Mal in der Geschichte einen Tarifvertragsentwurf mit einem geschlechtsneutralen, analytischen System der Arbeitsbewertung vor.

### Weitere gewerkschaftliche Aktivitäten

Gleichzeitig verstärkte die Aufwertungskampagne die innergewerkschaftliche Diskussion zur Aufwertung. Sichtbare Elemente der Kampagne waren Rundschreiben, Flyer und Kampagnenmaterial wie Tassen, kleine Fotoapparate, Zollstöcke.

Ein Newsletter mit dem Namen „ERNST“ wurde vom Tarif- und Bundesfrauensekretariat herausgegeben und erschien insgesamt 4-mal. Er war für die gewerkschaftliche Öffentlichkeit gedacht und sollte „Ergebnisse, Reaktionen, Nachrichten, Standpunkte und Termine aus der Aufwertungskampagne“ verbreiten. An der Diskussion zu dem Namen wurde deutlich, dass es auch unter den Kolleginnen unterschiedliche Positionen gab: Einige fanden einen Männernamen absolut unpassend, andere verteidigten ihn, denn sie wollten auch die Männer mit ansprechen.

Zum Newsletter: [ERNST \(2000\)](http://ow.ly/10BV82)

Ein erstes bundesweites, zweieinhalbtägiges Fachseminar „Aufwertung von Frauentätigkeiten“ fand im Juni 1999 im BBZ Berlin statt.

In diesem Seminar formulierten die Teilnehmer\_innen „Aufträge an die Kommission“:

- Intensivierung der Bildungsarbeit zur Aufwertungsthematik für Haupt- und Ehrenamtliche, Bausteinentwicklung für Grundseminare
- Klausurtagungen für Tarifkommissionen zur Aufwertungsthematik
- Entwicklung von Argumentationshilfen für die Öffentlichkeitsarbeit
- Referent\_innenlisten erstellen
- vermehrte Öffentlichkeitsarbeit der Kommission
- Frauentarifpolitische Foren
- Quotierung der Tarifverhandlungs- und Sondierungskommissionen
- Sensibilisierung der Tarifsekretär\_innen
- Vetorecht der Clearingstelle, wenn Frauenarbeit diskriminierende Tarifverträge vorgelegt werden
- Bestellung von Genderbeauftragten auch im Vorstandssekretariat
- Konzeptentwicklung, wie die Aufwertung auch in ver.di zu verankern ist

Die meisten dieser Aufgaben wurden allerdings nur im Ansatz oder gar nicht umgesetzt.

Welchen großen Stellenwert die Aufwertung der Frauenberufe in dieser Zeit hatte, zeigte sich auch darin, dass im Rahmen der allgemeinen Tarifrunde im Oktober 1999 der Vorsitzende Herbert Mai öffentlich forderte, Gleichstellungspolitik auch in Lohnrunden zu verwirklichen.

Zur Pressemitteilung: [ÖTV-Vorsitzender ruft zu systematischer Gleichstellungspolitik auch in Lohnrunden auf \(1999\)](http://ow.ly/10BVQU)

Ein erster Versuch von gewerkschaftlicher Seite, die Problematik der die Frauenarbeit diskriminierenden Tarifverträge auch in das Blickfeld des Tarifpartners, also der Öffentlichen Arbeitgeber zu bringen, wurde im Dezember 1999 gemacht: die ÖTV lud Vertreter\_innen der Arbeitgeberseite zu einem Workshop „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung“ ein. Dahinter stand die Erkenntnis, dass es ohne eine solche Sensibilisierung in direkten Tarifverhandlungen nicht möglich sei, über grundlegend neue Ansätze und strukturelle Problemlösungen zu diskutieren oder gar zu verhandeln. Als von der Gewerkschaft geladene Referentinnen traten hochrangige Juristinnen und Arbeitswissenschaftlerinnen auf: Regine Winter, Prof. D. Ninon Colneric, die Präsidentin des LAG Schleswig-Holstein sowie Prof. Dr. Gertraude Krell. Sie sprachen über die gültige EU-Rechtsprechung zu diskriminierungsfreien Tarifverträgen und stellten Instrumente einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung vor. Das Schlusswort sprachen das für Tarifpolitik zuständige Hauptvorstandsmitglied

und ein Vertreter des Bundesinnenministeriums. Damit nahmen zum ersten Mal die für die Tarifverträge zuständigen Parteien auf Einladung der Gewerkschaft gemeinsam an einer Veranstaltung teil, die sich mit der Diskriminierung von Frauenarbeit durch die Tarifverträge befasste. Dieser Workshop war ein „Highlight“, er ist auch einzigartig geblieben. Die dort in gegenseitigem Einvernehmen verabredeten Folgeveranstaltungen zur weiteren Diskussion dieses weitreichenden Themas fanden nicht mehr statt. Derartig neue Formen der gesellschaftlichen Debatte zwischen Tarifvertragsparteien waren weder entwickelt noch erprobt, die Aufwertungskampagne hatte sie hervorgebracht, konnte sie aber nicht verstetigen.

In dieser Zeit wurden in immer mehr Organisationen und Institutionen Beschlüsse zur Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming gefasst. Im Jahre 2000 beschloss die Bundesregierung die Änderung der Gemeinsamen Geschäftsordnung (GGO) und verpflichtete sich dazu, Gender Mainstreaming für alle politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen anzuwenden. Viele Gewerkschafterinnen befürworteten die Umsetzung von Gender Mainstreaming auch in der eigenen Organisation und wollten die Beschlüsse mit Leben füllen. Im Jahr 2000 arbeiteten in einem „Zentralen frauenpolitischen Forum“ im BBZ Berlin Funktionärinnen und Kolleginnen aus den verschiedensten Bereichen im Rahmen eines ‚Open Space‘ an Ideen, wie Gender Mainstreaming in der Gewerkschaftsarbeit umzusetzen wäre. Dabei entwickelten sie viele Vorschläge, wie die gewerkschaftliche Arbeit insgesamt unter der Geschlechterperspektive verbessert werden könnte: sie kritisierten die männlich geprägte Sitzungskultur und die männliche Dominanz in Gremien. Letztlich ging es um die Frage, wie die Macht der Frauen gestärkt werden könnte, und wie sich die Interessen der weiblichen Mitglieder in der Gewerkschaftspolitik wiederfinden könnten.

Auf Bundesebene gelang es nach schwierigen Überzeugungsarbeiten, ein Gendertraining für die „Tarifer“ durchzuführen.

Im Sommer 2000 fand in Berlin ein Hearing zur Aufwertung von Frauenberufen statt, organisiert vom Bundesfrauensekretariat der ÖTV und der Friedrich-Ebert-Stiftung. Hier trugen Wissenschaftlerinnen die Ergebnisse von Studien und Analysen zur Frauenarbeit vor und stellten sich in der Diskussion den Gewerkschafterinnen (vgl. 2.7.).

Zur Dokumentation: [Zentrales Hearing zur Aufwertung von Frauenberufen \(2000\)](#)

Am „Tag der Gewerkschaften“ auf der EXPO 2000 wurde im September die Aufwertungskampagne einer internationalen Öffentlichkeit präsentiert. Der Messestand war professionell gemacht und spiegelte die Bedeutung wider, die die Aufwertungskampagne zu dieser Zeit für die ÖTV hatte. Allerdings gab es auch immer wieder kleine Rückschläge:

auf der anberaumten Pressekonferenz kam es zu kurzfristigen Absagen hochrangiger gewerkschaftlicher Vertreter, sodass schließlich der Vorsitzende fehlte und statt der angekündigten zwei, nur ein Vorstandmitglied anwesend war.

Zur gleichen Zeit waren die ÖTV und die vier anderen Gewerkschaften: Deutsche Postgewerkschaft (DPG), Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), IG Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst (IG Medien) sowie die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) mit der Fusion zu einer großen Dienstleistungsgewerkschaft beschäftigt. Diese Zusammenführung war sehr aufwändig und forderte erhebliche Energien der Haupt- und Ehrenamtlichen. Die ÖTV Frauen fürchteten, dass mit dem Zusammenschluss das von ihnen erreichte Niveau der Aufwertungsbestrebungen und die Integration des Problems in die Tarifarbeit auf der Strecke bleiben könnten. So brachten sie ihre Erfahrungen mit dem Aufwertungsbegehren für Frauentätigkeiten gleich zu Beginn ein. Dabei trafen sie auf vergleichbare Erfahrungen und Bestrebungen von Frauen in den anderen (Quell-)Gewerkschaften. Im Juni 1999, also noch vor dem Gründungskongress, formulierten Haupt- und Ehrenamtliche auf einer Zukunftskonferenz ihre gemeinsamen Forderungen: die Neubewertung von Arbeit und die Aufwertung von Frauenarbeit wurden als wesentliche Bestandteile der zukünftig gemeinsamen Tarifpolitik benannt.

Zu den Forderungen: [Botschaften der Arbeitsgruppen der gemeinsamen Frauentagung \(1999\)](#) http://ow.ly/10BW4a

Die öffentliche Wahrnehmung der Diskriminierung in Tarifverträgen wuchs. Nach der Bundestagswahl war es 1998 zur Bildung einer Rot/Grünen Koalition gekommen, die in ihrer Koalitionsvereinbarung ein Aktionsprogramm „Frau und Beruf“ beschloss. Zu diesem Programm gehörte:

*„Die Umsetzung der europarechtlichen Vorgaben zur Lohndiskriminierung nach dem Grundsatz gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, sodass sie auch auf kollektive Vereinbarungen Anwendung findet.“ (Koalitionsvereinbarung (1998), Kapitel XIII „Neuer Aufbruch für die Frauenpolitik“)*

Im März 2001 wurde aus den fünf Quellgewerkschaften die neue Gewerkschaft, ver.di, gegründet. Auf dem Gründungskongress wurde der Antrag 08 „Geschlechterdemokratische Tarifpolitik“ verabschiedet (vgl. 2.3), der bis heute gilt und an Aktualität nichts eingebüßt hat.

Mit der Gründung von ver.di war die Kommissionsarbeit in der alten Form nicht mehr passend. Auch die Kampagne „Maß nehmen, Frauenarbeit aufwerten“, wurde zunächst nicht weitergeführt.

## 2.5 Die Kritik am Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)

Von besonderer Bedeutung war in der Kampagne der ÖTV zur Aufwertung von Frauenarbeit die Kritik am BAT. Sie ist immer noch aktuell, da die Entgeltordnung mit ihren Eingruppierungsmerkmalen im heute gültigen TVÖD für den kommunalen Bereich unverändert weiter besteht.

Ausgangspunkt war die Empörung wegen vielfältiger Abwertung von Frauenarbeit. Die geringe Wertschätzung und schlechte Bezahlung waren gemeinsame Erfahrungen vieler Frauen in den „typischen“ Frauenberufen des damaligen öffentlichen Dienstes.

### Wissenschaftliche Analysen

Einige Gewerkschafterinnen und gewerkschaftsnahe Wissenschaftlerinnen setzten sich bereits in der 80er Jahren aus der Frauenperspektive mit Tarifverträgen auseinander. Einen ersten kritischen Aufsatz schrieb die damalige wissenschaftliche Referentin im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, Ingrid Kurz-Scherf, 1986. Sie zeichnete patriarchale Strukturen in allen Tarifverträgen nach und forderte deren generelle Veränderung. Dabei analysierte sie sowohl die Arbeitsbewertungen als auch die „reguläre“, am männlichen Lebenslauf orientierte Normalarbeitszeit.

Zum Artikel: <http://ow.ly/10BX9n> Ingrid Kurz-Scherf: Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in Heilbädern (1986)

Barbara Dürk kritisierte 1991 – daran anschließend –, in einem ebenfalls in den WSI-Mitteilungen veröffentlichten Aufsatz die Strukturen des BAT und deren Konsequenzen für die Bewertung der Frauenarbeit. Sie verdeutlichte über Graphiken, wie Frauenarbeit in den unteren Lohngruppen „eingemauert“ war. Einen Grund dafür fand sie in wortreichen Beschreibungen von Männertätigkeiten, die über viele Verhandlungen ihren Weg in die Tarifwerke gefunden hatten. Die Beschreibung der Tätigkeit des Tierwärters in der Menschenaffenanlage des Frankfurter Zoos ist dafür ein Beispiel. Ihn sah der hessische Lohntarifvertrag „in besonders verantwortlicher Stellung besonders schwierige Tiere behandeln, betreuen, überwachen“. Auch den Gärtner im Frankfurter Palmengarten sah derselbe Vertrag in „besonders verantwortlicher Stellung für die selbständige Betreuung von hochwertigen Spezialsammlungen ... und sehr schwierigen Kulturpflanzen z. B. Orchideensammlung ...“. Beide Berufsgruppen erreichten damit die Endstufe des Hessischen Lohntarifes und waren somit vergleichsweise höher eingruppiert als etwa Kinderpflegerinnen im BAT.

Zum Artikel: <http://ow.ly/10BXia> Barbara Dürk: Wenn das Brunnenmädchen im Heilbad den Hahn zudreht (1991)

## Das Gutachten zu Diskriminierungspotentialen des BAT

Der Auftrag für das von der ÖTV vergebene Gutachten bestand darin, die Diskriminierungspotentiale von Tarifverträgen am Beispiel des BAT zu untersuchen. Beauftragt wurden die Juristin Regine Winter, die sich bereits im Rahmen ihrer Dissertation mit diesen Problemen beschäftigt hatte sowie die Arbeitswissenschaftlerin Prof. Dr. Gertraude Krell (vgl. 2.4).

Zum Gutachten: <http://ow.ly/10BXtJ> Regine Winter und Gertraude Krell: „Aufwertung von Frauentätigkeiten“ – Langfassung und Kurzfassung (1997)

Die beiden Wissenschaftlerinnen kamen in ihrem Gutachten zu klar formulierten Kriterien, mit denen die Diskriminierungsfreiheit von Tarifverträgen zu überprüfen sei. Dazu werteten sie insbesondere die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes aus. Aus den dort entschiedenen Einzelklagen konnten folgende Kriterien abgeleitet werden:

1. Tarifverträge müssen durchschaubar sein.
2. Tarifverträge müssen objektive Differenzierungskriterien enthalten.
3. Die einzelnen Kriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt werden.
4. Für die Bewertung der Frauenarbeiten dürfen nicht andere Kriterien verwendet werden als für die Bewertung von Männerarbeiten.
5. Die Arbeit muss „ihrem Wesen nach“ bewertet werden, d. h. alle für sie wesentlichen Anforderungen müssen berücksichtigt werden.

Die Wissenschaftlerinnen überprüften nun den BAT nach diesen Kriterien und es stellte sich heraus, dass er nach vier der genannten fünf Kriterien Diskriminierungspotentiale für Frauentätigkeiten enthielt:

**Zu 1)** Der BAT zerfällt in einzelne Teile (Arbeiter, Angestellte, allgemeiner, besonderer Teil) und ist damit als solcher schwer durchschaubar.

**Zu 2)** Es gibt für die vielen Tarifteile keine übergeordneten Kriterien, nach denen die Einstufungen strukturiert sind; damit fehlen objektive, für alle gleiche Differenzierungskriterien.

**Zu 3)** Tarifmerkmale werden zuungunsten der Frauenarbeit ausgelegt: gerade höherwertige Merkmale wie „selbstständige Leistung“, „besondere Schwierigkeit“ oder „Verantwortung“ werden in Tarifen für sogenannte Frauenberufe im Vergleich zu Tarifen für sogenannte Männerberufe seltener vergeben, obschon sie bei einer genauen Arbeitsbeschreibung durchaus vorhanden sind.

**Zu 5)** Das Wesen der Arbeit wird gerade in den sogenannten typischen Frauenberufen nicht erfasst. Während in den sogenannten Männerberufen die Arbeitstätigkeiten und Anforderungen in sehr differenzierter Weise beschrieben werden und danach auch entsprechend hoch eingestuft werden, werden die sogenannten Frauenberufe pauschal oder unzutreffend beschrieben und entsprechend unterwertig eingestuft.

Als zusätzliche Diskriminierungspotentiale wurden folgende Strukturmerkmale des BAT identifiziert:

- die Regelung zum zeitlichen Zuschnitt der Tätigkeitsmerkmale (höherwertige Tätigkeiten werden erst berücksichtigt, wenn sie mindestens 50 Prozent der Tätigkeit ausmachen); Beispiel: Fremdsprachenkenntnisse von Sekretärinnen
- der Aufbau des summarischen Arbeitsbewertungssystems: bestimmte, höherwertige Merkmale tauchen überhaupt erst ab einer höheren Vergütungsstufe auf, sie fehlen in dem Katalog der darunterliegenden Einstufungen. Das hat zur Folge, dass z. B. bei Erzieher\_innen das höherwertige Merkmal „Verantwortung“ gar nicht berücksichtigt ist

Zum Abbau der Diskriminierung schlug das Gutachten vier Schritte vor:

**Erster Schritt:** Identifizierung überwiegend Frauen und überwiegend Männern zugewiesener Tätigkeiten

**Zweiter Schritt:** Erarbeitung diskriminierungsfreier Arbeitsbeschreibungen

**Dritter Schritt:** Bewertung der Tätigkeiten mittels eines diskriminierungsfreien Bewertungsverfahrens

**Vierter Schritt:** Ausgleich der Entgeltunterschiede

Grundlegend und entscheidend war die Erkenntnis, dass Arbeitsbewertung kein „objektiver“ Vorgang ist, sondern dass es sich hierbei immer um einen arbeitspolitischen Prozess handelt, in dem die Interessen und die Durchsetzungsfähigkeit der

Tarifpartner eine wichtige Rolle spielen. Dass Frauenarbeit durch die bestehende Arbeitsbewertung im BAT abgewertet wurde, war weder für die Arbeitgeber noch für große Teile der männlichen Gewerkschaftsmitglieder bislang sichtbar oder gar zu einem Skandal geworden. Das nun schwarz auf weiß vorliegende BAT-Gutachten stellte deshalb eine große Herausforderung dar, denn es belegte unmissverständlich die Notwendigkeit zum Handeln für beide Tarifparteien.

Die Frauen, die die Aufwertungskampagne vorantrieben hatten, begrüßten das Gutachten: endlich gab es auch juristisch stichhaltige Argumente für ihre BAT Kritik und die Aufforderung, ihn hin zu mehr Entgeltgerechtigkeit zu verändern. Die Organisation musste nun zunächst erreichen, dass die Aussagen des Gutachtens bei vielen Mitgliedern und bei den Tarifverantwortlichen bekannt wurden. Das Bundesfrauensekretariat, mehrere Landes- und Bezirksfrauensekretariate und andere Untergliederungen der ÖTV entwickelten hierfür einschlägige Aktivitäten und (Bildungs-)Maßnahmen.

Es lag nun auf der Hand, dass Eingruppierungsklagen von Frauen in den sogenannten Frauenberufen mit mehr Aussicht auf Erfolg geführt werden könnten, wenn der Vergleich mit sogenannten Männerberufen zugrunde gelegt wurde.

Allerdings wurde auch bald deutlich, dass grundlegende Veränderungen der Tarifvertragsstrukturen und des Bewertungssystems, die sich als Konsequenz aus dem Gutachten ergaben, überhaupt nur zu erreichen waren, wenn nach der Kündigung des Tarifvertrages von Grund auf neu verhandelt werden konnte. Das war gewerkschaftspolitisch ein gewaltiges und mit Risiken behaftetes Vorhaben. Der Staat hätte dabei seiner Verantwortung für die Herstellung der Gleichstellung der Geschlechter nachkommen müssen. Er ist dazu in dreifacher Weise verpflichtet: das Grundgesetz sieht ihn zunächst als gleichstellungspolitischen Akteur, der aktiv an der Gleichstellung zu arbeiten hat. In der Funktion als öffentlicher Arbeitgeber hat er zudem eine Vorbildfunktion für die Privatwirtschaft und in der Funktion als Tarifvertragspartner muss er sich für die Gleichstellung einsetzen, wo es in seinen Möglichkeiten liegt.

Als es dann nach der Gründung von ver.di mit der Potsdamer Prozessvereinbarung im Januar 2003 wirklich zu Verhandlungen mit dem Tarifvertragspartner über eine grundlegende Modernisierung des Tarifsystems kam, hofften die Frauen, dass sie sich nun mit ihren Vorstellungen von einem diskriminierungsfreieren Tarifvertrag durchsetzen könnten. Doch da hatten sie ihre Kräfte überschätzt.

## 2.6 Die Unterstützung durch die Wissenschaft

Im gleichen Zeitraum machten sich auch viele feministische Wissenschaftlerinnen und Frauenforscherinnen daran, Frauenarbeit sichtbar zu machen und mit ihren Arbeiten die gewerkschaftliche Politik zu unterstützen. Sie begannen vermehrt in den 90er Jahren mit empirischen Studien zur Berufsarbeit von Frauen. Die gesellschaftliche Unterbewertung, die speziellen Charakteristika und auch die benachteiligenden Strukturierungen der Berufssysteme kamen ins Blickfeld der Forschung. Diese Erkenntnisse konnten in der Aufwertungsbewegung genutzt werden.

Darüber hinaus gab es auch direkt mit der Aufwertungskampagne verbundene wissenschaftliche Forschungsprojekte (vgl. Kasten 1).

Neben dem Gutachten über Diskriminierungspotentiale des BAT von Krell/Winter entwickelte die Juristin Barbara Degen 1998 ebenfalls im Auftrag der ÖTV eine Handlungsanleitung für die betriebliche Praxis der Ein- und Höhergruppierung von Frauen. Sie zeigte dabei auf, wie die vorhandenen Spielräume bei Ein- und Höhergruppierungen im Interesse der Frauen auszunutzen sind.

Zur Broschüre: Barbara Degen: Ein- und Höhergruppierungsrecht für Frauen am Beispiel des BAT/Bat-O (1998)

### Erprobung neuer Instrumente zur Bewertung der Arbeit

Arbeitswissenschaftler\_innen systematisierten Arbeitsbewertungsformen und prüften diese hinsichtlich ihrer Folgen für die (Unter-)Bewertung der Frauenarbeit. Besonders spannend und hilfreich erschien damals ein neues Instrument, das die Erkenntnisse aus den Diskriminierungsanalysen in die Bewertungspraxis umzusetzen versprach. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann in Bern hatten Schweizer Arbeitswissenschaftler ein analytisches Arbeitsbewertungssystem entwickelt: ABAKABA (= Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch). ABAKABA bot im Vergleich zu den damals gültigen Bewertungssystemen mehrere Vorteile: das Schema und das Vorgehen entsprach dem EU-Recht, es handelte sich also um ein rechtskonformes Arbeitsbewertungsinstrument. ABAKABA war für die Bewertung von Arbeiter\_innen- sowie Angestelltenstellentätigkeiten geeignet und trug außerdem dem besonderen Charakter von Dienstleistungsarbeit Rechnung. Es bezog analytisch sowohl Anforderungen als auch Belastungen der einzelnen Arbeitsaufgaben mit ein. Von besonderer Bedeutung für die Aufwertung von Frauentätigkeiten war die differenzierte Erfassung von Anforderungen und Belastungen im psycho-sozialen Bereich, ein Novum in der bisherigen tariflichen Arbeitsbewertung (vgl. Abb.3).

Blickwinkel → Bereiche ↓	Anforderungen (mit Zeitanteil)	Belastungen (mit Zeitanteil)
<b>Intellektueller Bereich</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- fachliche Anforderungen</li> <li>- Anforderungen an organisatorische Fähigkeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beeinträchtigung von Handlungsspielräumen</li> <li>- Beeinträchtigende Arbeitsunterbrechungen</li> </ul>
<b>Psycho-sozialer Bereich</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anforderungen an mündliche Kommunikationsfähigkeit</li> <li>- Anforderungen an Kooperationsfähigkeit</li> <li>- Anforderungen an Einfühlungsvermögen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belastende psycho-soziale Bedingungen</li> </ul>
<b>Physischer Bereich</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anforderungen an Muskelkraft</li> <li>- Anforderungen an Bewegungspräzision</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belastende zeitliche Bedingungen</li> <li>- Belastende physische Bedingungen</li> </ul>
<b>Verantwortung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verantwortung für Arbeitsergebnisse anderer Personen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verantwortung für menschliches Leben</li> <li>- Verantwortung für wertvolle Güter</li> <li>- Verantwortung für den Schutz der Umwelt</li> </ul>

Abbildung 3: Struktur von ABAKABA (vgl. Krell et al.2001, S.5)

Die Gewerkschafterinnen in der ÖTV wollten dieses Instrument auch für ihre Aufwertungs Bemühungen in Deutschland nutzen. Deshalb gab die ÖTV ein Forschungsprojekt in Auftrag, in dem mit ABAKABA für den deutschen Öffentlichen Dienst geprüft werden sollte, ob und wie typische Frauenarbeitsplätze unterbewertet sind.

Zum Projektbericht: Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit (2001)

Die Logik dieser empirischen Untersuchungen bestand darin, Arbeitsplätze von Männern und Frauen mit diesem Instrument im Vergleich neu zu bewerten. Dazu wurden gleichwertige, vergleichbare Arbeitsplätze, die je typisch für Männer respektive für Frauen waren, ausgesucht und mit dem neuen Arbeitsbewertungsschema überprüft. Die Ergebnisse des bei der Stadtverwaltung Hannover durchgeführten Projektes zeigten deutliche Diskrepanzen zu den herkömmlichen, nach dem BAT erfolgten Eingruppierungen und gaben auf diese Weise Hinweise auf Diskriminierungen.

Nach einer Neubewertung mit ABAKABA wurden folgende Arbeitsplätze verglichen:

- Bibliothekar\_in – Ingenieur\_in
- Küchenhilfe – Arbeiter\_in: Abfallwirtschaft, Straßenreinigung Kanalbetrieb
- Altenpfleger\_in – Vermessungstechniker\_in
- Leitende\_r MTA – Gärtnermeister\_in

Die Wissenschaftlerinnen zogen folgende Schlussfolgerungen aus ihren Ergebnissen:

*„Die Ergebnisse der Bewertung ausgewählter Tätigkeiten mittels des EU-rechtskonformen Verfahrens ABAKABA zeigen, dass die Berücksichtigung der für Dienstleistungsarbeiten charakteristischen emotionalen oder psycho-sozialen Komponente – wie vermutet – zu einer Aufwertung frauendominierter Tätigkeiten führt. Die Ergebnisse verdeutlichen darüber hinaus, dass für die Bewertung von Dienstleistungstätigkeiten, auch von solchen, die überwiegend von Frauen verrichtet werden, die körperliche Komponente ebenfalls von großer Bedeutung ist. Ausgehend von den o. g. EU-rechtlichen Normen lässt sich deshalb schlussfolgern, dass ein Verfahren zur diskriminierungsfreien Bewertung von Dienstleistungsarbeit nicht nur einheitlich und analytisch sein muss, sondern neben der Verantwortung, dem intellektuellen und dem psycho-sozialen Bereich auch die körperlichen und psychischen Belastungen berücksichtigen muss. Weiterhin ist bei der Verfahrensgestaltung darauf zu achten, dass durch die Gewichtung nicht wieder Frauen diskriminierende Relationen hergestellt werden.“* (Krell et al. 2001, S.13–14).

Damit betonten die Wissenschaftlerinnen, dass die Bewertung von Arbeit auch mit diesem Instrument eine politische Frage bleibt: Die Tarifparteien müssen – so ihr Fazit – die Gewichtungen der einzelnen Bereiche und Blickwinkel, die in dem Schema vorgegeben sind, weiterhin aushandeln. Davon nämlich hängen die die Entgelthöhe entscheidenden „Arbeitswerte“ ab, die sich nach der Bewertung der einzelnen Stellen ergeben.

Zur gleichen Zeit arbeitete ein weiteres Projekt mit dem ABAKABA Schema: das Projekt „Alles was recht ist: Zur Bewertung der Arbeit von Hochschulsekretärinnen“. Es wurde von der Sozialforschungsstelle Dortmund mit EU-Mitteln durchgeführt. Die Wissenschaftlerinnen referierten ihre Ergebnisse in der ÖTV-Aufwertungskommission. Dort wurde auch das Projekt DIVA (Diskriminierungsfreie Bewertung von Arbeit) diskutiert, welches von ISA Consult in der Region Hamburg bearbeitet wurde. In diesem praxis- und beteiligungsorientierten Projekt ging es um die Sensibilisierung von Betriebsrät\_innen und Funktionär\_innen für Lohndiskriminierung und um die Vermittlung von Genderkompetenz.

### **Forschungsprojekte und Veröffentlichungen, die direkt im Zusammenhang mit der Aufwertungskampagne standen**

- Winter, Regine (Hrsg.) (1994): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem.
- Zur Expertise: Barbara Stiegler: Tarifpolitik gegen Entgeltdiskriminierung (1996) <http://ow.ly/10Eaac>
- Zur Expertise: Barbara Stiegler: Welcher Lohn für welche Arbeit? Über die Aufwertung der Frauenarbeit (1999) <http://ow.ly/10Eard>
- Zur ver.di-Broschüre: Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-) Arbeit(2001) <http://ow.ly/10EavA>
- Zum Artikel: Karin Tondorf: Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik (2001) <http://ow.ly/10EaBl>
- Krell, Gertraude; Andrea-Hilla Carl, Anna Krehnke (2001): Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Ein Projekt im Auftrag der ÖTV.
- Stefaniak, Anna; Karin Tondorf, Gertud Kühnlein, Juliet Webster, Edeltraud Ranftl (2002): Alles, was Recht ist. Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung in Deutschland, Großbritannien und Österreich.

Kasten 1: Überblick Forschungsprojekte und Veröffentlichungen im Umfeld der Aufwertungskampagne (1994–2002)

Die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Gewerkschaften zeigte sich auch in einer Fachtagung im BBZ Berlin. Sie fand zu Beginn des Jahres 2000 statt und wurde vom Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung am Fachbereich 1 der Technischen Universität Berlin und der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema „Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor und gewerkschaftliche Interessenvertretung“ organisiert. Im Vorwort der Dokumentation heißt es: „Die historische Forschungsarbeit führte uns bislang immer wieder vor Augen, wie schlecht es innerhalb der gewerkschaftlichen Organisation um die Erinnerung an die eigene Geschichte bestellt ist. Wenn wir uns mit den fünfziger und sechziger Jahren beschäftigen, stellen wir fest, dass bereits wenige Jahre später viel an Kennt-

nissen und Erfahrungen im Orkus der Geschichte verschüttet ist“ (Hans-Böckler-Stiftung 2000, S.3). Auf der Fachtagung ging es um Fraueninteressen in der Gewerkschaftsorganisation, um Arbeitsbewertung und Tarifpolitik im Dienstleistungssektor und um außerbetriebliche Lebenszusammenhänge. Es referierten Wissenschaftlerinnen und hauptamtliche Gewerkschafterinnen aus der ÖTV, der DAG und dem DGB.

Im Juli 2000 veranstaltete das Bundesfrauensekretariat der ÖTV zusammen mit der Friedrich-Ebert-Stiftung ein „Zentrales Hearing zur Aufwertung der Frauenberufe“. Dort präsentierten acht Wissenschaftlerinnen Erkenntnisse aus ihrer Forschung (siehe 2.7). Haupt- wie ehrenamtliche Kolleginnen aus den Gewerkschaften gaben Erfahrungsberichte und diskutierten mit ihnen.

## 2.7 Exkurs: Skizzierung wichtiger Ergebnisse aus der Frauen- und feministischen Forschung bis Anfang 2000

Im Folgenden geben wir einen Überblick über den Stand der Forschungsergebnisse und Analysen, die in den 1990er Jahren bereits vorlagen und die in dem „Zentralen Hearing zur Aufwertung der Frauenberufe“ zusammengetragen wurden.

Einen wesentlichen Grund für die allgemeine Unterbewertung weiblicher Berufsarbeit sahen viele Forscherinnen in der „Vergeschlechtlichung“ der Arbeit. Diese zeigt sich in vielerlei Facetten:

Bei einigen Berufen liegt ein Grund für die Unterbewertung in dem **Arbeitsinhalt** selbst. Wenn Tätigkeiten aus der unbezahlten Hausarbeit in eine Erwerbsform „übernommen“ werden, z. B. Reinigung, Kinderbetreuung oder Altenpflege, dann werden diese Tätigkeiten, auch wenn sie bereits als Berufe organisiert sind, gering bezahlt. Die private, gänzlich unbezahlte Arbeit hängt den Tätigkeiten wie ein Charaktermerkmal an und führt dazu, dass sie auch in der Erwerbsform keine ausreichende finanzielle Anerkennung erhalten. Die Kritik der feministischen Wissenschaft richtet sich folgerichtig zunächst auf die geschlechtshierarchische Strukturierung der Arbeit: gegen die Teilung der Arbeit in bezahlte und unbezahlte, gegen die Zuweisung der privaten Arbeit an die Frauen und gegen die gesellschaftlichen Regelungen und Strukturen, die diese Arbeitsteilung aufrechterhalten (z. B. Mangel an guten Betreuungsplätzen für Kinder und Pflegebedürftige, Ehegattensplitting, Minijobs und Teilzeitarbeit).

Eine andere Form, in der sich die Unterbewertung von Frauenarbeit ausdrückt, liegt in der **Definition von Anforderungen in den Tarifverträgen**. In der Tarifierung vieler Frauenberufe, z. B. von Sekretärinnen oder Verkäuferinnen, werden wesentliche Anforderungen nicht berücksichtigt und damit nicht bezahlt: das sind insbesondere

die sozialen Qualifikationen, die für das Gelingen der Arbeitsaufgabe wesentlich sind. Sie gelten offensichtlich als typisch weibliche Fähigkeiten, die aufgrund ihrer „natürlichen Grundlage“ keine weitere Beachtung finden. Sie scheinen mit der weiblichen Arbeitskraft automatisch mitgeliefert. Hier dient der Verweis auf die „natürliche“ Eignung der Frauen als Grund dafür, dass z. B. Empathie oder Freundlichkeit nicht als besondere Qualifikationen anerkannt werden. Das, was Frauen qua Geschlecht angeboren sein soll oder was sie qua gesellschaftlich zugewiesener Rolle erlernt haben, scheint auszureichen, um auch den Anforderungen in diesen Frauenberufen zu genügen. Für Erzieherinnen reicht die „natürliche Mütterlichkeit“, für die Altenpflege „Gutes Herz und helfende Hand“. Demgegenüber wendeten die Wissenschaftlerinnen erstmals Methoden genauer Arbeitsanalysen (Arbeitstagebücher, Zeitstudien) für die Frauenberufe an. Damit wurde z. B. das Konzept der „Gefühlsarbeit“ entwickelt, mit dem die einzelnen Prozesse empathischen Handelns erfasst werden konnten. Dabei kamen die hochkomplexen Anforderungen in der Gefühlsarbeit ans Licht.

Eine weitere Unterbewertung der Frauenarbeit basiert auf der **Nichtanwendung tariflicher Merkmale**. Die zugrundeliegenden Arbeitsbeschreibungen für die Frauentätigkeiten sind unvollständig. Das hat zur Folge, dass Anforderungsmerkmale, die in vielen Männerberufen eine Rolle spielen und einen tariflich höheren Wert haben, wie das Merkmal „Verantwortung“ oder „Selbstständigkeit“ in Frauenberufen einfach nicht in die tarifliche Bewertung aufgenommen werden. Die Verantwortung für Sachen oder Finanzen wird bewertet, die Verantwortung für andere Menschen und deren Wohlergehen findet keine Berücksichtigung. Dasselbe gilt für die Anforderungen im physischen Bereich: typische Belastungen in Frauenberufen werden einfach ignoriert und gehen damit auch nicht in die Bewertung ein. Die Ergebnisse der ABAKABA-Projekte zeigten dies deutlich: zieht man für die Bewertung jeder Arbeitstätigkeit dieselben Kriterien heran, beurteilt man also auch die physischen und psychischen Anforderungen und Belastungen in den Frauenberufen, so führt das zu einem höheren Arbeitswert dieser Tätigkeiten.

Auch in der industriellen Arbeit finden sich Arbeitssektoren, in denen überwiegend Frauen beschäftigt werden. Auch in diesen Sektoren werden die den Frauen zugewiesenen Tätigkeiten geringer bezahlt und unterbewertet. Hier findet sich ein ähnliches Bewertungsmuster wie in den typischen Frauenberufen in der Öffentlichen Verwaltung. Es werden vermeintlich natürliche weibliche Fertigkeiten, z. B. feinmotorische Sensibilität, herangezogen, um die geringe Bezahlung zu rechtfertigen: wenn Frauen etwas tun, was ihnen angeblich angeboren ist, geht das nicht in die Bewertung der Arbeit ein, sondern wird als gegeben vorausgesetzt. Hier setzte die feministische Kritik an der „Natürlichkeit“ der Geschlechter an. Auch die Genderdebatte setzte sich mit den dualen und naturalisierten Geschlechterkonzepten auseinander und brachte eine Reihe von Erkenntnissen



über die „Flüssigkeit“ der Geschlechtergrenzen zutage. Diese Befunde entziehen der behaupteten „Natur“ der Geschlechter ihre wissenschaftliche Basis und können überzeugend die Notwendigkeit einer geschlechtsunabhängigen Arbeitsanalyse begründen.

In wieder anderen Berufen wird die **geschlechtshierarchische Beziehung** in Form von weiblicher Zuarbeit konfiguriert (Arzthelferin, Rechtsanwaltsgehilfin, Sekretärin). Die Subordinierung der Frauenarbeit passt zu der Unterordnung der (Ehe-)Frau unter den (Ehe-)Mann. Ihre Zuarbeit ist tariflich festgesetzt viel weniger wert als die „eigentliche“ Arbeit der überwiegend männlich besetzten Professionen. Es sind darüber hinaus „Sackgassenberufe“, denen von der Berufsordnung oder der Tarifordnung her Aufstiegsmöglichkeiten, auch bei Weiterqualifizierung, fehlen (Helferinnen, Gehilfinnen, Assistentinnen). Der feministische Blick auf diese geschlechtshierarchische Arbeitsteilung stellt den Abstand der Bewertung von männlicher Arbeit zur niedrigen Bezahlung von weiblicher Arbeit in dieser Höhe infrage.

Als typisch für viele Frauenberufe wurden neben der mit der „Natur“ und in den Geschlechterrollen sowie der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung begründeten Unterbewertung auch andere, gemeinsame Charakteristika gefunden:

In vielen Frauenberufen ist **eine Entgrenzung der Anforderungen** (Erzieherinnen, Altenpflegerinnen, Krankenpflegerinnen, aber auch Hochschulsekretärinnen) festzustellen: statt einer klaren Bestimmung und Abgrenzung der Arbeitsaufgaben charakterisieren Diffusität und Unabgeschlossenheit die Arbeitsaufgabe: so ist z. B. unklar, wie das Ergebnis guter Erziehung aussieht. Ebenso unklar ist, was es heißt, dass ein Büro gut funktioniert. Hier gibt es nur vage Ergebnisdefinitionen. Das Problem ergibt sich zum Teil aus der Aufgabenstruktur: interpersonelle Arbeit folgt einer anderen Logik als die Bearbeitung von Materie und ist daher weniger formalisierbar. Entgrenzung der Anforderungen ergibt sich aber auch oft aus mangelhaften und den Arbeitsaufgaben nicht angemessenen Rahmenbedingungen der Arbeit: so ist z. B. die Gruppengröße in einer Kita ausschlaggebend, wie gut pädagogisch gearbeitet werden kann. Grenzenlosigkeit in den zeitlichen und psychischen Anforderungen kann zur tendenziellen Überbelastung führen. Die Tatsache, dass Erzieher\_innen und Krankenpfleger\_innen eher mobilisierbar sind, wenn es nicht (nur) um ihr Entgelt, sondern auch um ihre belastenden Arbeitsbedingungen geht, zeigt, wie hoch der Druck aus diesen entgrenzten Anforderungen ist. Die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen macht es den Beschäftigten fast unmöglich, so zu arbeiten, wie es ihrem Berufsethos entspricht. Sie streikten und streiken daher eher für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen als für höhere Löhne. Ein weiteres, vielen Frauenberufen gemeinsames Merkmal ist die **Ersetzbarkeit der in Frauenberufen Ausgebildeten durch Laien** und damit die Abwertung notwendiger Qualifikationen:

so wurden z. B. mit der Einführung der verlässlichen Grundschule in einigen Bundesländern Mütter zur Betreuung von Grundschulkindern in den Randstunden des Schulbetriebs eingesetzt. Das gefährdete den Hort als professionelle pädagogische Fach Einrichtung und hat die Qualifikationen der dort eingesetzten Fachkräfte abgewertet.

Analysen der Inhalte der Berufsausbildungen in sozialen Frauenberufen erbrachten, dass es an der Vermittlung rechtlich administrativen Wissens in diesen Ausbildungen fehlt: Erzieherinnen sollen offensichtlich nur erziehen und müssen nicht wissen, wie eine Verwaltung funktioniert. Auch hier spiegelt sich die Geschlechterhierarchie: **Aneignung von Management- und Entscheidungswissen** scheint Männersache und nicht in Frauenberufe zu passen.

Auch Probleme der Berufsordnungen wurden in den wissenschaftlichen Diskursen thematisiert: Bislang standen diese formalen Strukturen genauso wie die Frauenberufe selbst „im Schatten“. Die **Zweiteilung der Ausbildungsstrukturen** kam als geschlechterbezogenes System in den Blick: männlich – duales System als Brücke zwischen Schule und Markt; weiblich – die Vollzeitschule als Brücke zwischen Schule und Familie. Diese zwei „Marktwertssysteme“ wurden kritisiert. Die Bedingungen für den Berufszugang in vielen Frauenberufen waren äußerst ungeordnet: zersplitterte Zuständigkeiten, fehlende Qualitätsstandards sowohl für die praktische Ausbildung als auch für die Qualifikation von Lehrer\_innen/ Ausbilder\_innen, unterschiedliche Finanzierungsregelungen, keine geregelte Ausbildungsdauer für Umschulungen in diese Berufe. Folge für die Frauen in den Frauenberufen: benachteiligende Regelungen: Ausbildungsvergütungen fehlen ganz, oft sind stattdessen Schulgelder zu entrichten. Die Berufe sind nicht geschützt: 127 verschiedene Schulausbildungen schützen nur die Bezeichnung der Berufe, nicht deren Qualifikationsprofil, im Gegensatz zu Berufsausbildungen im dualen System. Das hat vor allem Nachteile bei einem Berufswechsel: Frau gilt als „ungelernt“.

Als gemeinsames Merkmal vieler Frauenberufe wurde ihre **Semiprofessionalität** genannt, die sich im Vergleich zu Männerberufen dadurch auszeichnet, dass es keine klare Einordnung der Ausbildungen in das Berufsbildungssystem gab.

Viele Frauenberufe sind „Übergangsberufe“. Ihre Struktur ist an die „weibliche Normalbiographie“ angepasst. Aufgrund der hohen Fluktuation (viele Frauen arbeiten allenfalls bis zur Ehe oder bis zum ersten Kind) wird über den Bedarf ausgebildet, die Übernahme für die Auszubildenden ist damit nicht gesichert, ein Wechsel der Berufsarbeit vorprogrammiert.

Auch in den Debatten in den Gesellschaftswissenschaften spielte die Frauenarbeit langsam eine Rolle: Der Diskurs zur „Dienstleistungsgesellschaft“ in den 1990er Jahren

(Übergang von der Industrie-zur Dienstleistungsgesellschaft), der auch die Frage nach der Entwicklung der zukünftigen Sektoren der Erwerbsarbeit umfasste, wurde für die Aufwertungsmaßnahmen der Frauenberufe anschlussfähig gemacht. Für Deutschland wurde ein Defizit an Dienstleistungen attestiert, etwa im Vergleich zu den USA. Feministische Forscherinnen definierten die „Dienstleistungen“ genauer und verwiesen auf die Bedeutung der personenbezogenen Dienstleistungen für die Entwicklung der Gesellschaft und die Lebensqualität. Es galt, die Produktivität des „Reproduktiven“ zu erkennen. Drei mögliche alternative Entwicklungspfade personenbezogener Dienstleistungen wurden skizziert: der deutsche Weg mit der typischen Organisation der weiblichen Hausarbeit und der Niedriglohnbeschäftigung der Frauen, der Weg der USA mit der Dienstbotengesellschaft und neuen Polarisierung der Beschäftigungs- und Einkommensstruktur, die beide Geschlechter betreffen, und schließlich der schwedische Weg, der eine Gesellschaft der öffentlichen Dienste mit vertikaler und horizontaler Ablösung der Arbeit von der Geschlechterzuordnung schaffen wollte. Sozialwissenschaftlerinnen wiesen darauf hin, dass von den dreien nur der schwedische Weg zur Geschlechtergerechtigkeit führt.

### Einige der ersten Forschungsprojekte und Analysen zu den verschiedenen Frauenberufen

#### Frauenberufe allgemein

- Rabe-Kleberg, Ursula (1987): Frauenberufe – Zur Segmentierung der Berufswelt.
- Rabe-Kleberg, Ursula (1996): Frauen in sozialen Berufen – (k)eine Chance auf Professionalisierung?
- Karsten, Maria-Eleonora (1990): Umwertung und Aufwertung sozialer Frauenberufe.

#### Erzieherin

- Flessner, Heike (2001): Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit im Erzieherinnenberuf.

#### Hauswirtschafterin

- Friese, Marianne (2000): Modernisierung personenbezogener Dienstleistungen. Innovationen für die berufliche Aus- und Weiterbildung.
- Thiessen, Barbara (1997): Individualisierung und Reproduktion. Analyse prekärer Arbeitsverhältnisse im Privathaushalt.

#### Assistenzberufe

- Holtgrewe, Ursula (1997): Frauen zwischen Zuarbeit und Eigensinn. Der EDV Einzug in Kleinbetriebe und die Veränderung weiblicher Assistenzarbeit.

#### Krankenpflege

- Bischoff, Claudia (1984): Frauen in der Krankenpflege.

#### Altenpflege

- Becker, Wolfgang und Meifort, Barbara (1998): Altenpflege – Abschied vom Lebensberuf.

#### Arzthelferinnen

- Hemmerich, Wera (1994): Die Bezahlung steht in keinem Verhältnis zur geleisteten Arbeit – Arzthelferinnen im Spannungsfeld zwischen Wünschen und Berufsrealität.
- Winter, Regine (1994): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsistem.

#### Schreibkräfte

- Stiegler, Barbara (1993): Mischarbeitsplätze im Schreibdienst des Ministeriums für Stadtentwicklung und Verkehr und des Ministeriums für Bauen und Wohnen NRW.
- Winker, Gabriele (1995): Büro. Computer. Geschlechterhierarchie. Frauenförderliche Arbeitsgestaltung im Schreibbereich.

Kasten 2: Überblick Forschungsprojekte und Analysen zu Frauenberufen (1987–2011)

Kurz gefasst: Was waren die neuen Erkenntnisse?

1. Die „Unsichtbarkeit“ der Hausarbeit/ Betreuungsarbeit/ Familienarbeit der Frauen wurde schon in den Anfängen der Frauenbewegung kritisiert, die Thematisierung der „Unsichtbarkeit“ der Frauenberufe folgte in den 1990er Jahren.
2. Die Gemeinsamkeiten der Frauenberufe wurde erkannt: Frauenberufe wurden charakterisiert als unsichtbar und unerforscht, unterbewertet und ihre Strukturen als diffus bzw. ungeordnet bezeichnet.
3. Die „Vergeschlechtlichung“ weiblicher Berufsarbeit wurde ausdifferenziert und als Relikt einer alten Geschlechterordnung gesehen, die in die Zeit partnerschaftlicher Geschlechterkonzepte nicht mehr passt.
4. Die Männer-Arbeits-Zentriertheit tariflicher Bestimmungen aber auch theoretischer Konzepte (etwa das der Definition von „Qualifikation“) wurde belegt und damit die Notwendigkeit der Entwicklung neuer Maßstäbe.



### 3.1 Ein Blick zurück

Die Aufwertung überwiegend von Frauen ausgeübter Tätigkeiten ist bislang noch nicht umfassend erfolgt, weder im Dienstleistungsbereich noch in anderen Branchen. Diskriminierung von Frauenarbeit, bezahlt und unbezahlt, ist weiterhin ein gesellschaftliches Problem und damit bleibt Aufwertung weiterhin eine zentrale Aufgabe gewerkschaftlicher Politik.

#### Das Besondere an der Aufwertungskampagne

Die von uns hier dargestellte Kampagne der Gewerkschaft ÖTV zur Aufwertung war Teil heute noch andauernder gewerkschaftlicher Bemühungen. Sie setzte neue Akzente und beschrift neue Wege.

- Im Zentrum stand die **Vielfalt der Frauenberufe** im öffentlichen Dienst und die Unterbewertung aller Frauentätigkeiten: in den sozialen Dienstleistungsberufen, in den Büroberufen und den Assistenzberufen, bei den sogenannten einfachen Arbeiten in Betrieben und Verwaltungen.
- Entscheidend war die aktive Betroffenheit und **Beteiligung der Kolleginnen**: sie wurden in ihren Blickweisen auf die eigene Arbeit ernst genommen und in der Darstellung ihrer Anliegen unterstützt.
- Engagierte Frauen – ehrenamtliche und hauptamtliche – in der gesamten Organisation erreichten durch verschiedene Formen und Instrumente gewerkschaftlicher Willensbildung, dass ein **Gewerkschaftstag**, das höchste Gremium der Organisation, 1996 erstmalig Aufwertungsmaßnahmen für Frauenberufe im größeren Stil beschloss, dass der **Hauptvorstand** der ÖTV aktiv wurde und sich auch die **Tarifexpert\_innen** mit dem Thema der Aufwertung befassten bzw. befassen mussten.
- Außerdem gab es konkrete Unterstützung durch verschiedene **wissenschaftliche Arbeiten**, welche die Fragen der Bewegung aufnahmen und sie empirisch wie analytisch zu beantworten versuchten. Gewerkschaftlich engagierte Wissenschaftlerinnen beleuchteten durch Forschungsergebnisse die Frauenberufe und deckten damit die defizitären Strukturen ihrer Bewertung nicht nur in gültigen Tarifsystemen auf.
- Schließlich ging die Gewerkschaft ÖTV **jenseits der üblichen Tarifrituale** und Tarifverhandlungen auf ihre Tarifpartner zu. Mit ihnen diskutierten juristische und sozialwissenschaftliche Expertinnen in einem ganztägigen Workshop über neue Anforderungen, die sich aus der Feststellung von Diskriminierungselementen im damals gültigen BAT ergaben.

### Stärkende und schwächende Faktoren

Im Folgenden möchten wir einige Faktoren benennen, die die Kampagne aus unserer Sicht gestärkt oder geschwächt haben.

#### Stärkende Faktoren:

- Es hatte über 40 Jahre gedauert bis die ÖTV Gewerkschafterinnen 1992 eine Muss-Quote für ihre Beteiligung an den gewerkschaftlichen Organen und Gremien durchsetzen konnten (vgl. Kassel 2001, S.72-99). Die Debatten und Auseinandersetzungen dazu hatten aber das „Frauenthema“ immer stärker auf die Tagesordnung gesetzt. Und nachdem immer mehr Frauen etwas zu sagen hatten, formulierten sie auch selbstverständlicher ihre eigenen Forderungen.
- Bei vielen Frauen im Öffentlichen Dienst war in den 1980er und 1990er Jahren das Bewusstsein der Unterbewertung ihrer Arbeit gewachsen. Jahrelang hatten sie hartnäckig und geduldig in Seminaren, in gewerkschaftlichen Gremien und ihren Dienststellen und Betrieben für eine Verbesserung ihrer Situation gearbeitet und geworben. So übten sie einen steigenden Druck innerhalb ihrer Gewerkschaft aus, der dann letztlich – unterstützt von vielen für Frauenpolitik zuständigen Hauptamtlichen – auch von der Gesamtorganisation wahrgenommen wurde und nicht mehr übersehen werden konnte.
- Förderlich war zudem die Wirkung von Frauenpolitiken in anderen Gewerkschaften der Bundesrepublik. Ebenso wirkten einige internationale „Leuchttürme“ erfolgreicher gewerkschaftlicher Frauenpolitiken. In der kanadischen Provinz Ontario endete 1998 eine lange juristische Auseinandersetzung mit dem öffentlichen Arbeitgeber wegen Lohndiskriminierung für 200.000 weibliche Angestellte mit einem finanziell lukrativen Sieg. Auch Formen von geschlechtergerechter Lohnpolitik in Schweden, wie z. B. die „Frauentopflösung“, mit der ein Teil der ausgehandelten Lohnerhöhungen für die minderbewerteten Frauenberufe reserviert blieben, galten als beispielhaft.
- Durch die europäische Politik wurde in den 1990er Jahren Bestrebungen in Richtung einer geschlechtersensiblen gewerkschaftlichen Politik positiv verstärkt. Der Europäische Gerichtshof fällte bedeutende Urteile gegen Lohndiskriminierung von Frauen, wenn auch nur in „Einzelfällen“. Unterstützung kam auch von der EU Kommission, sie galt damals noch als prominente Promotorin von Geschlechtergerechtigkeit in ihren Mitgliedsländern. Die Kommission verankerte z. B. die Strategie „Gender Mainstreaming“, die sich erstmalig auf strukturelle Diskriminierungsfaktoren richtete, in der eigenen

Politik bei der Mittelvergabe im Rahmen der Strukturfonds. Außerdem verpflichtete sich der europäische Gewerkschaftsbund zur Anwendung der Strategie des „Gender Mainstreaming“. Es gab also – für eine Zeitlang – neben dem organisationsinternen Aufwertungsbegehren und den Aktivitäten vieler Frauen auch neue politisch/ strategische Vorgaben und Unterstützung, der sich die gewerkschaftliche Organisation insgesamt und auch verantwortliche Tarifexperten verpflichtet fühlten.

- Hilfreiche Unterstützung fand die Aufwertungskampagne auch durch einige männliche gewerkschaftliche Führungskräfte und Funktionäre.
- Mit der Einsetzung einer Fachkommission „Aufwertung“ wurde deutlich, dass die Gewerkschaft ÖTV der Aufwertung der Frauenarbeit und dem Ziel, diskriminierungsfreie Tarifverträge zu erreichen, eine hohe gewerkschaftspolitische Bedeutung beimaß.
- Ein deutliches Signal nach innen wie nach außen war schließlich auch die mit Gründung von ver.di vorgenommene Benennung von Genderbeauftragten für einige wichtige Bereiche der neuen Gewerkschaft.
- Von positiver Bedeutung war ebenfalls die im späteren Verlauf der Aufwertungskampagne breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit mit hochwertigen Plakaten, Broschüren, Flyern und Give-aways unter den Logos „Maßnahmen, Frauenarbeit aufwerten“ und später „Schritt für Schritt zur Entgeltgerechtigkeit“.

### Schwächende Faktoren:

- Mit ihren Aktivitäten stieß die Aufwertungskampagne empfindlich an die Grenzen des geltenden Tarifsystems. Die Kampagne stellte den damals in allen Gewerkschaften noch vorherrschenden männlichen Blick auf Arbeit überhaupt in Frage. Ein Blick, der deutlich geprägt war vom Konzept des männlichen Familienernährers, dem die Ehefrau die reproduktiven Arbeiten abnimmt. Einen Ernährerlohn durchzusetzen gehörte zum gewerkschaftlichen Selbstverständnis, ganz besonders für die damals noch überwiegend männlichen Verantwortlichen in der Tarifarbeit. Als streikfähig erfahren hatte man bis dahin vor allem die „Männerabteilungen“ in den kommunalen Verwaltungen (Müllwerker u. a.). Frauen hingegen wurden eher in ihrer Rolle als Mitverdienerinnen gesehen, ihre Streikfähigkeit wurde bezweifelt und ihr Einsatz für höhere und gerechtere Löhne galt als eher zweitrangig.

- Zwar war es den vielen ehren- wie hauptamtlichen Kolleginnen zeitweise gelungen, die Aufwertungs-idee prominent zu platzieren. Dennoch erfuhr die Kampagne nicht die breite Unterstützung in der (weiblichen) Mitgliedschaft, derer sie bedurft hätte, um wirksame Maßnahmen auf den gewerkschaftlichen Weg zu bringen und damit – gegen den massiven Widerstand auf Arbeitgeberseite – für Frauen Verbesserungen zu erstreiten.
- Obwohl der ÖTV-Gewerkschaftstag 1996 sich positiv für die Aufwertungskampagne ausgesprochen hatte, muss als eine Art „Webfehler“ in diesem Beschluss und damit als Mangel im Fortgang der Kampagne festgestellt werden, dass damals der Klageweg als gewerkschaftliche Strategie von vornherein ausgeschlossen wurde. Durchaus denkbar gewesen wäre ein gewerkschaftliches Projekt „Musterklagen“, mit dem Ziel, sukzessiv robuste gerichtstaugliche Argumente zu entwickeln. Die Bereitschaft von Kolleginnen für einen wirksamen (Muster-)Klageweg war zu dem damaligen Zeitpunkt gegeben. Die ab 2004 mit der Entgeltgleichheits-Kampagne von der Organisation angebotene Klagemöglichkeit für Frauen gegen Lohndiskriminierung hat dagegen keine breite Wirkung mehr entfaltet.
- Die ÖTV musste in den 90er Jahren zunehmend auf Rationalisierungs- und Privatisierungsvorhaben der Öffentlichen Arbeitgeber reagieren. Tarifflicht stand auf der Tagesordnung, der Flächentarifvertrag war bedroht. Die Organisation entgegnete dieser Entwicklung unter anderem mit der Kampagne „Zukunft durch Öffentliche Dienste“ (ZÖD). Sie verband damit das Ziel, die Bedeutung und Notwendigkeit guter öffentlicher Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger herauszustellen und warb gleichzeitig für eine angemessene Bezahlung der Beschäftigten. Die Aufwertungsaktivistinnen verbanden diese Kampagne mit ihrem Anliegen. Aber die Aufwertung von Frauentätigkeiten erschien in dieser Situation eher als Sonderinteresse und wurde vom Großteil der Organisation als nicht durchsetzbar angesehen.
- Die Beauftragten für Gender Mainstreaming in der Organisation entwickelten keine faktische Kraft im Kampf für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Sie wurden zwar benannt, aber offensichtlich nicht ausreichend geschult, um die Geschlechterperspektive wirksam in die Tarifarbeit einzubringen. Auch genoss die Funktion an sich nicht die Akzeptanz, die für eine wirksame Arbeit erforderlich gewesen wäre. Konkrete Instrumente wie Checklisten oder Handlungsanleitungen fehlten, waren nicht ausreichend oder wurden nicht verbreitet.

- Die Aufwertungs-Kommission hat die vielen Aufgaben, die in dem ersten Seminar von den Teilnehmenden formuliert worden waren, nur sehr begrenzt aufgegriffen. Sie arbeitete ohne Rückbindung an Basisaktivitäten, es gab auch kein Verfahren zur Kontrolle oder zur Evaluation der Arbeit. Die ursprünglich aus der Basis kommenden Aktivitäten wurden nun „abgehoben“ fortgeführt bzw. nicht weitergeführt.
- Im Gründungsprozess der neuen Gewerkschaft ver.di engagierten sich die Frauen vor allem bei den Diskussionen um neue Strukturen und organisatorische Veränderungen und um die Positionierung von Fraueninteressen darin. Das Ringen um Personal und um finanzielle Mittel absorbierte im Verlauf des komplexen Fusionsprozesses wertvolle Kräfte. Aktivitäten zur Aufwertung traten zeitweise in den Hintergrund. Als Problematisch erwies sich auch die neue Matrixstruktur. Es sollten danach in jedem der 13 Fachbereiche auf Bezirks-, Landes- und Bundesebene Frauenstrukturen aufgebaut werden. Hinzu kamen die fachbereichsübergreifenden Frauenräte, in denen die Frauenarbeit der jeweiligen Ebenen abgebildet sein sollte. Einerseits brachte diese neue Struktur viele Mandate für Frauen in den neuen Gremien und damit einen potentiellen Machtzuwachs, andererseits führte der Prozess dahin zunächst einmal zu einer Zersplitterung von Aktivitäten und stellte auch eine Überforderung der zuständigen Hauptamtlichen wie der frauenpolitisch aktiven Ehrenamtlichen dar. Zudem entstand der Eindruck, dass die „richtige“ Gewerkschaftsarbeit nur in den Fachbereichen stattfinden könne. Für die Aufwertungsaktivitäten notwendige fachbereichsübergreifende Vernetzungen in der Frauen und Gleichstellungspolitik konnten nur langsam aufgebaut werden.

### 3.2 Spuren der Aufwertungskampagne: aktuelle Aktivitäten

Die Ideen und Ziele der Aufwertungskampagne sind nach der Fusion der Gewerkschaften in anderen Formen immer wieder aufgegriffen worden. Die Probleme waren nicht gelöst, es wurde an den verschiedenen Stellen weiter daran gearbeitet: es gab neue Beschlüsse, neue Kampagnen, Streiks und weitere Forschungen. Die gewerkschaftspolitischen und geschlechterpolitischen Bedingungen veränderten sich, neue Antworten waren und sind gefragt.

Als ein Erfolg der hessischen Kolleginnen kann z. B. gesehen werden, dass der Aufwertungsgedanke in das 1994 verabschiedete Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) aufgenommen wurde. Auch die Neufassung des HGIG zum 1.1.2016

sieht als Gegenstand der Frauenförder- und Gleichstellungspläne Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen vor.

Diese Regelung gepaart mit den Erkenntnissen aus der Aufwertungskampagne bot und bietet vielen Frauenbeauftragten u. a. im Verein mit gewerkschaftlich Akteur\_innen immer noch gute Grundlagen für betriebliche Initiativen zur verbesserten Eingruppierung vorwiegend weiblicher Beschäftigtengruppen (z. B. Erzieherinnen, Schulsekretärinnen, Hauswirtschaftskräfte, Reinigungskräfte).

In der folgenden Darstellung versuchen wir exemplarisch Spuren nachzuzeichnen, die die Aufwertungskampagne in den folgenden Jahren hinterlassen hat. Wir beschränken uns dabei auf das Kernanliegen: geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Tarifverträge im öffentlichen Dienst.

#### Beschlusslagen und tarifpolitische Aktivitäten ab 2001

Mit der ver.di Gründung 2001 galt es, die frauenpolitischen Beschlusslagen der ÖTV sowie der anderen Quell-Gewerkschaften zu allgemeinen frauen- und geschlechterpolitischen Prinzipien der neuen Dienstleistungsgewerkschaft zu erheben. Diesem Ziel diente auch das Einbringen und die Annahme des Antrages 08 „Geschlechterdemokratische Tarifpolitik in ver.di“ auf dem Gründungskongress.

Als Ausgangslage für eine geschlechterdemokratische Tarifpolitik wird in diesem Beschluss das hierarchisch strukturierte Verhältnis der Geschlechter benannt, das in seiner heutigen Ausprägung durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in bezahlte Erwerbsarbeit für Männer und unbezahlte Haus- und Familienarbeit für Frauen gekennzeichnet ist. Ein neues Leitbild soll die Politik der Gewerkschaften bestimmen, die deshalb herausgefordert werden, sich für eine diskriminierungsfreie Neuverteilung der Arbeit zwischen Frauen und Männern einzusetzen.

Geschlechterdemokratische Einkommens- und Tarifpolitik von ver.di

- *„...richtet sich zunächst insbesondere gegen Niedriglöhne, von denen, wie die jüngsten EU-Berichte bestätigen, vorwiegend Frauen und MigrantInnen betroffen sind. In diesem Zusammenhang ist eine Kampagne zu entwickeln, die sich gegen Einkommen unter 60 Prozent des gewichteten Durchschnittseinkommens (Einkommensmedian) richtet;*
- *überprüft die Spannweite der Entgelte, deren Begründung und deren Auswirkung auf Verdienste nach Geschlecht;*
- *thematisiert die Einkommenshierarchie zwischen technischen bzw. steuernden*

*Berufen und zuarbeitenden bzw. personennahen Berufen mit dem Ziel, ihre Geschlechter-Gebundenheit offen zu legen und ihre Gleichwertigkeit einzufordern;*

- *untersucht die Tarifverträge einschließlich der Eingruppierungsmerkmale auf geschlechtsspezifische Diskriminierung anhand der bereits vorliegenden EU-Kriterien und arbeitet auf ihre Beseitigung hin;*
- *legt das Prinzip des Gender Mainstreaming ihrer aktuellen und künftigen Tarifpolitik zugrunde sowie die Geschlechterquotierung von Tarif- und Verhandlungskommissionen.“*

Ver.di sollte sich für ein neu definiertes, sozial reguliertes Normalarbeitsverhältnis in den Manteltarifverträgen einsetzen, insbesondere im Hinblick auf eine Arbeitszeitpolitik, die Frauen wie Männern eine partnerschaftliche Teilung beruflicher und familiärer Aufgaben ermögliche.

Zum ver.di-Beschluss: [Geschlechterdemokratische Tarifpolitik in ver.di \(2001\)](#)

Auf Beschluss des ver.di – Bundesvorstandes vom 25.Juni 2002 wurde eine Kommission „Entgeltgleichheit“ unter Federführung der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung eingerichtet. Mitglieder waren u. a. die Tarifikoordinator\_innen der Bundesfachbereiche als auch Vertreterinnen und Vertreter der Querschnitts-Ebene.

Aufgaben der Kommission „Entgeltgleichheit“ waren:

- Sichtung bisheriger Aktivitäten der Gründungsgewerkschaften
- Zuarbeit an den Bundestarifausschuss zur Vorbereitung von Grundsätzen zur Entgeltgleichheit
- Begleitung von tarifpolitischen Pilotprojekten
- Planung von Aktivitäten z. B. einer ver.di Kampagne Entgeltgleichheit
- Durchführung von Infoveranstaltungen bzw. Erstellung von Infomaterialien zu dieser Thematik
- Erarbeitung von Checklisten für die Tarifpolitik

Dementsprechend wurden in den Folgejahren in den ver.di-Fachbereichen einzelne Projekte durchgeführt, wie die Untersuchung des Manteltarifvertrages im Bereich der Banken auf Diskriminierungspotentiale bzw. auf die Konformität mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es wurden Broschüren, wie „Entgeltgleichheit: zu-recht-rücken“ oder – für den Tarifbereich Druckindustrie – „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – Tarifverträge auf dem Prüfstand“ herausgegeben sowie Kampagnenmaterial wie Flyer, Plakate und Schlüsselanhänger (Wasserwaage) entwickelt.

Zur Broschüre: [Entgeltgleichheit: zu-recht-rücken! \(o.J.\)](#)

<http://ow.ly/10Ee1S>

2003 wurde auf dem Bundeskongress der Beschluss zur Erstellung eines Tarifpolitischen Programms gefasst. Dieses Programm wurde 2007 vom Bundestarifausschuss beschlossen und vom Bundesvorstand als Diskussionsgrundlage angenommen. Die Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik begrüßte es als „gelungenen (Ent)Wurf aus Frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht“, da in ihm, neben anderem, die solidarische Tarifpolitik als wichtiges Tarifziel formuliert wird. Dazu zählen:

- Abschaffung der Entgeltdiskriminierung,
- stärkere Berücksichtigung der ausdifferenzierten Lebensläufe von Frauen und Männern,
- Bekämpfung und Eingrenzung von Niedriglohnsektoren,
- Diskriminierungsfreie Tarifverträge und Entgeltgleichheit.

In den darauffolgenden Bundeskongressen fand das Thema Aufwertung von Frauenarbeit unter dem Aspekt von diskriminierungsfreien Tarifverträgen und Entgeltgleichheit zunehmende Bedeutung.

2007 lagen hierzu zwei Anträge vor, 2011 bereits zehn, die entweder in ihrem Wortlaut angenommen oder als Material weiter verwiesen wurden.

Erst im Konferenzjahr 2015 – begünstigt durch die Tarifaueinandersetzungen im Sozial- und Erziehungsdienst im Sommer des gleichen Jahres – wurde die Aufwertung von Frauenberufen wieder sehr deutlich Gegenstand der Beschlusslage.

Auf der dem Bundeskongress vorgelagerten Bundesfrauenkonferenz der Fachbereiche Gemeinden, Bund und Länder im März 2015 in Berlin wurde die „Resolution Sozial- und Erziehungsberufe: Richtig gut ✓ Aufwerten jetzt!“ verabschiedet. Im Fokus der Resolution steht die tarifpolitische Aufwertung der sozialen Berufe, als notwendiger Schritt zum Erreichen der Entgeltgleichheit für Arbeitsfelder, in denen überwiegend Frauen tätig sind.

Zur ver.di-Resolution: [Bundesfachbereichsfrauenkonferenz Gemeinden sowie Bund und Länder \(2015\): „Sozial- und Erziehungsberufe“ \(2015\)](#)

<http://ow.ly/10Eezc>

Bei der Beschreibung der Hintergründe wird ein Bogen zur Aufwertungskampagne der 1990er Jahre gespannt und Bezug auf deren Erfolge und noch heute relevante Erkenntnisse genommen.

Dem ver.di-Bundeskongress im September 2015 lagen fünf Anträge vor, die sich mit der Aufwertung befassen. Verabschiedet wurde der Antrag „Aufwertung von Frauenberufen“ der Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz/Saar. In ihm wird die Organisation aufgefordert, das Ziel der Aufwertung von Frauenberufen u. a. durch die Entwicklung eines entsprechenden Konzeptes interner und externer Öffentlichkeits- und Kampagnenarbeit zu verfolgen.

<http://ow.ly/10EeLd> Zum Beschluss: **Aufwertung von Frauenberufen (2015)**

Die Beschlussvorlagen der Bezirkskonferenz Südhessen und der Bundesfrauenkonferenz wurden als Arbeitsmaterial an den Bundesvorstand verwiesen.

In den gleichlautenden, lediglich in der Überschrift unterschiedlichen Texten, fordern die Antragstellerinnen ausdrücklich das Anknüpfen an und die Wiederbelebung der Aufwertungskampagne für Frauenberufe sowie deren Ausweitung auf alle ver.di Tarifbereiche.

<http://ow.ly/10EeOH> Zur Beschlussvorlage: **Aufwertungskampagne typischer Berufe, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden (2015)**

Untermuert wird dieses Anliegen in der Antragsbegründung mit dem Argument, dass die Erkenntnisse über die Ursachen der Entgeltungleichheit von Frauen und Männern und über die geringe Wertigkeit der „typischen“ Frauenberufe durch die unterschiedlichsten wissenschaftlichen Untersuchungen, wie zuletzt durch den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2011 auf dem Tisch lägen und es lediglich an der Umsetzung mangle.

Auch im DGB setzten sich die Frauen mit ihrem Aufwertungsbegehren durch. Im Mai 2014 beschloss der Bundeskongress des DGB den Antrag A007 der DGB Bundesfrauenkonferenz mit dem Titel „Von einer selbstbestimmten Existenzsicherung zur selbstbestimmten Erwerbsbiographie von Frauen und Männern“. In dem 16-Punkte-Katalog, der sich ebenfalls auch auf die Erkenntnisse des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung stützt, fordern die Delegierten den Bundesvorstand unter Punkt 12 auf, „eine Debatte über den (gesellschaftlichen) Wert bestimmter Tätigkeiten zu initiieren mit dem Ziel einer besseren Bezahlung in frauendominierten Branchen“.

<http://ow.ly/10Ef7I> Zu den **Beschlüssen des 20. Ordentlichen DGB-Bundeskongress (2014)**

## **Verhandlungen zu diskriminierungsfreien Tarifverträgen**

Diskriminierungsfreie Tarifverträge wurden zu einem der Ziele für die neue Grundsatzabteilung Tarifpolitik in ver.di. Als nach den Potsdamer Prozessvereinbarungen 2003 klar war, dass es zu Verhandlungen über die Reform des BAT kommen sollte, arbeitete diese Abteilung intensiv an Vorlagen zur Neugestaltung. Eine Projektgruppe „Eingruppierung im Rahmen der Neugestaltung des Tarifrechts öffentlicher Dienst (TVöD)“ legte 2004 einen Vorschlag für eine neue Entgeltstruktur des TVöD vor. Die Grundsätze enthielten genau jene Anforderungen an Tarifvertragsstrukturen, die im Rahmen der Aufwertungskampagne immer wieder gefordert worden sind: Eingruppierung solle anforderungsbezogen erfolgen. Dementsprechend sollen Anforderungsarten wie: Fachliches, Planen und Organisieren, soziale Kompetenz, Verantwortung und Belastungen definiert sein. Fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten sollen summarisch, die anderen Anforderungsarten analytisch bewertet werden.

Die Verhandlungen mit dem öffentlichen Arbeitgeber gestalteten sich allerdings äußerst schwierig. Es war bald erkennbar, dass es der Arbeitgeberseite allein um Kostendeckelung ging. Alle Vorschläge von ver.di, die zu einer Verbesserung der Entgelte geführt hätten, wurden rigoros abgelehnt, sie waren nicht verhandlungsfähig. In Einschätzung dieser Lage entschied die Bundestarifkommission, den ver.di-Vorschlag für eine neue, geschlechtergerechte Entgeltstruktur nicht einzubringen.

Die gewerkschaftliche Seite arbeitete allerdings immer weiter an Plänen zur Neustrukturierung der Tarifverträge im Sinne der Diskriminierungsfreiheit. So legte der „Arbeitsstab Entgeltordnung“ 2007 ein Diskussionspapier zur Neugestaltung des Eingruppierungsrechts zum TVöD und TV-L vor, in dem die wesentlichen Aspekte der Diskriminierungsfreiheit aufgenommen, ihre Durchsetzungschancen allerdings sehr kritisch eingeschätzt wurden.

## **Wissenschaftliche Unterstützung zur Aufwertung ab 2010**

Auch die Entwicklung von Instrumenten, mit denen sowohl Eingruppierungen als auch Tarifverträge überprüft werden können und mit deren Hilfe indirekte Diskriminierungen von Frauenarbeit aufgedeckt werden können, ging weiter. Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll haben im Jahr 2010 mit finanzieller Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung den Entgeltgleichheits-Check „eg-check.de“ entwickelt und im Jahr 2014, gemeinsam mit Gisela Ludwig, auf der Basis gesammelter Erfahrungen aktualisiert.

Zur Website: **Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de**

<http://ow.ly/10Efmp>



Es handelt sich hierbei um einen „Handwerkskasten“ mit verschiedenen Instrumenten, mit denen wichtige Entgeltbestandteile – wie Grundgehalt, Stufensteigerungen, Leistungsvergütungen oder Erschwerniszuschläge – auf Basis der geltenden Rechtslage einzeln auf etwaige Diskriminierungspotentiale geprüft werden können. Mit diesem Instrument legten die Autorinnen ein weitaus differenzierteres und problemangemesseneres Instrument vor als es das damals von der Bundesregierung zunächst empfohlene Logib-D war. Bei Logib-D handelt es sich um ein standardisiertes Programm, das auf der Basis der vorliegenden Daten aus der Personalverwaltung eines Betriebes oder einer Verwaltung mit relativ geringem Aufwand nur die Entgeltstruktur bezüglich einer geschlechtsspezifischen Lohndifferenz testet.

Seit 2014 erhalten Betriebe und Verwaltungen, die sich mit dem eg-Check prüfen lassen, eine Zertifizierung von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll bieten seit 2010 auch einen Newsletter an, in dem über laufende Projekte zur Entgeltgleichheit, über Urteile und andere Aktivitäten zur Entgeltgerechtigkeit berichtet wird.

Zu den Forschungsprojekten, die direkt an die damalige Aufwertungskampagne anschließen, gehört auch das Forschungsprojekt: „Comparable Worth: Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps“, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und an der Universität Duisburg durchgeführt wird. In diesem Projekt soll erstmals statistisch ermittelt werden, inwieweit derzeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt ungleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (work of comparable worth) gezahlt wird und inwiefern insbesondere für Frauen dadurch Einkommensnachteile entstehen.

<http://ow.ly/10EfxW> Zur Projektwebsite: [Forschungsprojekt „Comparable Worth“](#)



## Der lange Weg zur Aufwertung

Noch nie haben Frauen in Deutschland ein so hohes Bildungsniveau gehabt wie zu Beginn des 21. Jahrhunderts, und doch haben sie mehrheitlich weniger Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten als gleichwertig qualifizierte Männer.

EU-weit verdienen Frauen durchschnittlich noch immer ca. 16 Prozent weniger als Männer. In Deutschland liegt der Gender Pay Gap, d. h. die statistisch ermittelte Differenz zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenlöhnen der Männer und denen der Frauen bundesweit und über alle Branchen hinweg im Jahr 2015 bei 21 Prozent. Damit ist die Lohnlücke im Vergleich zum Vorjahr um 1 Prozent zurückgegangen, vor allem durch die Auswirkungen des Mindestlohns im Niedriglohnsektor. Das ist ein richtiger Schritt, reicht jedoch bei weitem noch nicht aus.

Trotz gleicher Voraussetzungen werden Berufe, in denen überwiegend Frauen tätig sind, finanziell vergleichsweise schlechter gestellt als Männerberufe. Auch im öffentlichen Dienst besteht diese Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen.

### Die Mühen der Ebene – Aufwertung von Frauenberufen als gewerkschaftspolitisches Ziel

Bereits Anfang der 90er Jahre setzten sich ÖTV-Frauen dafür ein, dass ihre Arbeit mehr Anerkennung findet und besser vergütet wird. Wichtige Beiträge zur Aufwertung von Frauenarbeit kamen damals von den in der ÖTV organisierten, hessischen Frauen. Arbeiterinnen, Hauswirtschafterinnen, Schulsekretärinnen, Frauen im Schreibdienst und Frauen aus den Bibliotheken meldeten sich in den Broschüren „Frauen wollen mehr“ (1993-1998) zu Wort. Darüber hinaus wurde ein Netzwerk der Frauen auf- und ausgebaut und es gab zahlreiche politische und betriebliche Aktivitäten mit bundesweiter Aufmerksamkeit.

Im Jahr 1996 beschloss der ÖTV-Gewerkschaftstag einen frauenpolitischen Antrag zur Durchführung einer Kampagne zur „Aufwertung von Frauenberufen“. Das Ziel der gerechten Arbeitsbewertung eben auch von Frauentätigkeiten wurde somit Auftrag der Gesamtorganisation und zum gewerkschaftspolitischen Ziel. Bis dahin war die Diskussion um die Aufwertung von frauendominierten Tätigkeiten ausschließlich ein Thema innerhalb von Frauenstrukturen, die Hürde in die Gesamtorganisation war damit genommen. Durch die Beschlusslage, eine Kampagne durchzuführen und die Forderung zur Aufwertung in die Tarifarbeit zu integrieren, wurde es zum übergreifenden (frauen-)tarifpolitischen Thema.

Die ÖTV war die erste Gewerkschaft in Deutschland, die zum Gewerkschaftstag im Jahr 1998 eine Genderbeauftragte für Tarifpolitik eingesetzt hat. Das Ziel, Tarifverträge

diskriminierungsfrei zu gestalten, wurde auch in das Tarifpolitische Programm 2007 von ver.di aufgenommen.

Trotzdem hat es noch bis zum Jahr 2015 gedauert, bis die Forderung nach Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes klar auf der tarifpolitischen Agenda stand. „Chancen fördern, Anerkennung fordern“ war im Jahr 2009 die ver.di Tarifkampagne des Sozial- und Erziehungsdienstes, in der es um die Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Einkommen ging. Begleitend zur Tarifrunde im Jahr 2015 wurde die Kampagne „Aufwertung jetzt!“ gestartet, tarifpolitisches Ziel war hier eine angemessene Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe.

### Gesellschaftliche und politische Dimension der Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes

Gesamtgesellschaftliche Veränderungen machen eine verstärkte Auseinandersetzung mit der Bedeutung sozialer Dienstleistungsberufe notwendig. Dazu gehören der Sozial- und Erziehungsdienst, die Krankenpflege und die Altenpflege. Der demografische Wandel führt in Deutschland nicht nur zu einer stetigen Alterung der Bevölkerung, sondern auch zu einer kontinuierlichen Abnahme des Erwerbspotentials.

Die sozialen Dienstleistungsberufe „als helfende Profession“ sind von diesen Entwicklungen besonders betroffen. Gerade in diesen Arbeitsfeldern spiegeln sich die Spannungsverhältnisse zwischen Professionalisierung und Arbeitsmarktbedarfen wider.

Immer wieder tauchen z. B. im Erziehungsdienst Forderungen zur Professionalisierung der Arbeit durch eine Akademisierung der Ausbildung auf. Jedoch agieren die Arbeitgeber in weiten Teilen in die entgegengesetzte Richtung, in dem sie zunehmend Beschäftigte in sogenannten Helferberufen einstellen, neue Vorschläge für Kurzausbildungen einbringen oder versuchen, das Eingruppierungsniveau auf betrieblicher Ebene zu drücken. Gleichzeitig wirkt sich die fehlende gesellschaftliche Strategie im Bereich der Aus- und Weiterbildung aus. Es gibt eine heterogene Landschaft der Qualitäten und Kompetenzen, welche sich in der Unterschiedlichkeit des Ausbildungswesens und der Qualifikationsniveaus der Bundesländer widerspiegelt – hier braucht es dringend eine Klärung. Dies ist auch ein sozialpolitisches Problem, denn dadurch ist die Qualität der Kinderbetreuung von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich. Kinder brauchen aber überall gleich gute Startchancen ins Leben, egal ob in Bayern oder in Mecklenburg-Vorpommern.

Weil es um gesellschaftlich, geschlechtlich geprägte Strukturen der Arbeit und ihrer Organisation geht, hat die Forderung nach einer Aufwertung von „frauentypischen

Berufen“ immer auch eine gesellschaftspolitische Dimension. Außerdem handelt es sich beim Tarifgeschehen im öffentlichen Dienst nie ausschließlich um eine Auseinandersetzung zwischen den Tarifvertragsparteien. Personalidentität und eine enge Verbindung der Arbeitgeberseite mit Parteien, Fraktionen und gewählten Politiker/innen machen jede Tarifrage im öffentlichen Dienst zugleich zu einer politischen Frage. Deshalb ist die Aufwertung von „typischen“ Frauentätigkeiten nie nur ein tarifpolitisches, sondern immer auch ein gesellschaftspolitisches Thema.

Vor diesem Hintergrund braucht es viel stärker eine politische Unterstützung für das Ziel der Aufwertung, damit nicht länger Bürgermeister und Landräte wochenlange Streiks in Tarifaueinandersetzungen aussitzen und sich über Einsparungen von Personalkosten in dieser Zeit zu profilieren versuchen. Damit bleibt die Positionierung im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD aus dem Jahr 2013 nur eine Farce: „Die Koalitionspartner sind sich einig, dass die bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen nicht akzeptiert ist. Gemeinsam mit den Tarifvertragspartnern wollen wir die Feststellung des Wertes von Berufsfeldern, von Arbeitsbewertungen und die Bewertung von Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen voranbringen. Ziel muss es sein, unter anderem die Arbeit in der Pflege, Betreuung und frühkindlicher Bildung weiter aufzuwerten.“ (S.103)

Die Verbesserung der Rahmen- und Arbeitsbedingungen bleibt als gewerkschaftliche Forderung bestehen, sie ist aus Sicht von ver.di auch ein wichtiger Schlüssel zur Gewinnung von Fachkräften. Das SGB VIII hat dafür als Rahmengesetz eine Schlüsselfunktion. Notwendig sind gute Standards für Personalschlüssel bzw. Fallzahlen zur Begrenzung der Arbeitsbelastung sowie umfassende Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Die Politik liegt jedoch hinter der gesellschaftlichen Entwicklung zurück. Die Frage des Wertes oder der Bewertung einer Tätigkeit ist nicht nur ein tarifpolitisches Thema, sondern steht auch im unmittelbaren Zusammenhang mit gesellschaftlichen Wertvorstellungen und (Vor-)Urteilen, die sich auch in den bestehenden Tarifwerken widerspiegeln. Bereits Ende 2015 war eine deutliche Steigerung der gesellschaftlichen Anerkennung der sozialen Dienstleistungsberufe erkennbar. Nach einer Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Forsa stieg das Ansehen z. B. der Erzieherinnen und Erzieher um zwei Prozentpunkte von 83 auf 85 Prozent. Das zeigt, dass den Bürgerinnen und Bürgern die Bedeutung dieses Berufsfelds sehr wohl bewusst ist. Im Ranking der Berufe rangieren die Erzieherinnen und Erzieher inzwischen an vierter Stelle. Nur die Feuerwehr, die Ärzte und die Kranken- und Altenpflege haben ein noch höheres Ansehen in der Bevölkerung.

## **Tarifliche Situation und Perspektiven**

Die tarifpolitische Auseinandersetzung um die Aufwertung und die Arbeitsbedingungen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes hält seit vielen Jahren an. 1989 fand erstmalig ein Streik in den Berliner Kitas statt, damals ging es um Fragen der Eingruppierung und Personalbemessung. 1990/1991 folgte mit einem Tarifabschluss für den Sozial- und Erziehungsdienst eine verbesserte Eingruppierung, im Ergebnis wurden u. a. doppelte Bewährungsaufstiege eingeführt.

Im Zuge der Reform des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst wurde zum 01.10.2005 der TVöD eingeführt. Er enthält einheitliche Rahmenregelungen zu den allgemeinen Arbeitsbedingungen, zu Arbeitszeit und zum Entgelt für den gesamten öffentlichen Dienst. Er umfasst weiterhin die neue Entgelttabelle sowie die Überleitung in das neue Tarifrecht. Jedoch fehlen bis Anfang April 2016 entsprechende Regelungen für eine Entgeltordnung.

Hinzu kam im Jahr 2006 der Versuch kommunaler Arbeitgeber in Niedersachsen, Baden-Württemberg und Hamburg, die Arbeitszeit zu erhöhen. An dieser grundsätzlichen Auseinandersetzung und der Gegenwehr gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen haben sich in mehrwöchigen Streiks überproportional viele Erzieherinnen beteiligt.

Die zunehmende gesundheitliche Belastung der Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes sowie die Verschlechterung der Eingruppierung bei Berufsanfängern machten es erforderlich, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen mit Blick auf den Gesundheitsschutz und das Einkommen erneut auf die tarifpolitische Agenda zu setzen. Seit Einführung des TVöD zeigten sich Einkommensverluste für die ab dem 01.10.2005 neu eingestellten Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst.

Im Jahr 2009 haben sich dann die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes in einem 11-wöchigen bundesweiten Erzwingungsstreik für die Verbesserung ihrer Arbeits- und Einkommensbedingungen stark gemacht. Im Ergebnis wurden Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes bzw. der Gesundheitsförderung, des Entgeltes und der Eingruppierung tarifiert. Mit dem Tarifergebnis wurde z. B. die sogenannte „S-Tabelle“, die Stufenlaufzeiten im Vergleich zum TVöD verändert sowie ein zusätzliches Tätigkeitsmerkmal für SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen eingeführt. Außerdem beinhaltete der Tarifabschluss ein Sonderkündigungsrecht zum 31.12.2014 für die Eingruppierungsregelungen – damit wurde der Weg für eine zielgerichtete Aktivierung dieses Berufsfeldes bereitet.

In den Jahren darauf erfolgte eine umfassende berufs- und tarifpolitische Diskussion, in deren Ergebnis immer deutlicher wurde, dass sich die Beschäftigten des

Sozial- und Erziehungsdienstes massiv für eine Verbesserung ihrer Arbeits- und Einkommensbedingungen einsetzen werden. Die gesellschaftlichen Entwicklungen mit Blick auf den Ausbau frühkindlicher Bildung sowie einige skandalträchtige Fälle der Kindeswohlgefährdung hatten der Öffentlichkeit deutlich aufgezeigt, welche gesellschaftspolitisch wichtige Aufgabe die verschiedenen Berufsgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes leisten. Bereits im September 2014 hatte die ver.di Bundestarifkommission ÖD beschlossen, die Eingruppierungsregelungen zu kündigen. Klar war, dass die Forderung zur Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes eine breite Unterstützung bei den Beschäftigten, den Eltern und der Öffentlichkeit erhalten wird.

Angesichts gestiegener Anforderungen und anspruchsvoller Ausbildungen war es Zeit für eine angemessene Bezahlung der Fachkräfte im Sozial- und Erziehungsdienst. Aufwertung jetzt!

### **Kampagnenfähigkeit: Gemeinsame Ziele und eine starke Bewegung**

Alle bisherigen Schritte zur gewerkschaftsinternen Aufarbeitung der Arbeitsbedingungen und Anforderungen verschiedener Frauenberufe, den wissenschaftlichen Studien über Entgeltdiskriminierung und der Zielbestimmung in den 90er Jahren für diskriminierungsfreie Tarifverträge waren wichtige Voraussetzungen.

Die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes hatten inzwischen ihre Erfahrungen aus den 90er Jahren und hatten harte Bewährungsproben in den Tarifaufinandersetzungen der Jahre 2006 und 2009 mit wochenlangen Streiks bestanden.

Darüber hinaus war ihnen inzwischen klar, welche Kraft und Durchsetzungsfähigkeit sie gemeinsam entwickeln können. Kenntnisse über die Einkommensstruktur und die bisherigen Grenzen der Bewertung sozialer Dienstleistungen waren unter ihnen inzwischen verbreitet, deshalb traf nun die Forderung für eine Aufwertung auf breite Unterstützung. Die Zeit vor der Tarifaufeinanderetzung 2015 wurde umfassend genutzt, um die betroffenen Kolleginnen zu Beteiligten zu machen. Damit wurde für die anstehende Tarifaufeinanderetzung die Kampagnenfähigkeit erreicht. Die Mobilisierung der Beschäftigten, sich massenhaft für ihre Arbeitsbedingungen zu engagieren, eigene Erfahrungen einzubringen, sich gemeinsam für die Ziele der Aufwertung einzusetzen, gemeinsam Stärke und Durchsetzungsfähigkeit zu erleben, das waren wichtige Eckpfeiler für eine Kampagnenfähigkeit, die von den Beschäftigten getragen und von Eltern und einer breiten Öffentlichkeit unterstützt wurde.

## **Ausblick**

*„Wir werden unser Ziel nur umsetzen, wenn wir im Sinne einer geschlechterdemokratischen Tarifpolitik die Solidarität der abhängig Beschäftigten erreichen“  
(ver.di 2003, S.9).*

Gewerkschafts- und gesellschaftspolitisch ist die Forderung nach Aufwertung von frauendominierten Tätigkeiten in der Öffentlichkeit angekommen. In vielen anderen (bisher klassischen) Frauenberufen ist die Tarifbewegung und Aktivität von ver.di mit Aufmerksamkeit und Interesse verfolgt sowie unterstützt worden. Ein wichtiger frauen- und tarifpolitischer Meilenstein wurde erreicht. Der regelmäßige Austausch der Streikdelegierten hat sich bewährt: für den gegenseitigen Austausch, zur Unterstützung, zur Reflektion und zur Bewertung aktueller Verhandlungsstände der Tarifvertragsparteien. Mit dem Instrument der Mitgliederbefragung wurde ein wichtiges basisdemokratisches Instrument der Beteiligung eingeführt.

Nun muss die Politik mit ihrer Gesetzgebungskompetenz den weiteren Weg für eine gesellschaftliche Aufwertung ebnen, ein Entgeltgleichheitsgesetz sowie Qualitätsstandards (z. B. Fallzahlen, Personalschlüssel) für die soziale und pflegerische Arbeit sind längst überfällig.

Der ver.di Fachbereich Gemeinden hat beschlossen die Aufwertungskampagne für die Sozial- und Erziehungsberufe fortzusetzen, damit bleibt die Forderung für eine Aufwertung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf der gewerkschafts- und tarifpolitischen Agenda.

Das ist zu schaffen, wenn sich auch weiterhin viele engagierte und kreative Mitstreiterinnen für diese gemeinsamen Ziele einsetzen.



# LITERATUR



- **Becker, Wolfgang und Meifort, Barbara (1998):** Altenpflege – Abschied vom Lebensberuf. Berichte zur beruflichen Bildung, Bd. 227. Bielefeld.
- **Bischoff, Claudia (1984):** Frauen in der Krankenpflege. Frankfurt/Main und New York.
- **Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (2013):** Deutschlands Zukunft gestalten. Im Internet unter: [http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile) (04.04.2016).
- **Degen, Barbara (1998):** Ein- und Höhergruppierungsrecht für Frauen am Beispiel des BAT/BATO. Rechtliche Wege gegen Lohndiskriminierung. Herausgegeben von Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr. Stuttgart.
- **Dürk, Barbara (1991):** Wenn das Brunnenmädchen im Heilbad den Hahn zudreht. WSI-Mitteilungen 12, S.724–733.
- **Dürk, Barbara (1994):** Vom Aufschrei in die Niederungen der kleinen Schritte. In: Winter, Regine (Hrsg.): Frauen verdienen mehr. Berlin, S.117–133.
- **Flessner, Heike (2001):** Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit im Erzieherinnenberuf. In: Zentrales Hearing zur Aufwertung von Frauenberufen. Friedrich-Ebert-Stiftung und ÖTV, S.32–40.
- **Friese, Marianne (2000):** Modernisierung personenbezogener Dienstleistungen. Innovationen für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Opladen.
- **Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr und Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (2000):** Zentrales Hearing zur Aufwertung der Frauenberufe.
- **Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (Hrsg.) (2000):** Zentrales frauenpolitisches Forum der ÖTV, Berlin, 10.2.2000, Gender Mainstreaming in der Alltagsarbeit. Dokumentation. Berlin.
- **Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2000):** Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor und gewerkschaftliche Interessenvertretung. Fachtagung im BBZ in Kooperation mit dem Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung am FB 1 der TU Berlin 25./26. 2. 2000. Düsseldorf.
- **Hemmerich, Wera (1994):** Die Bezahlung steht in keinem Verhältnis zur geleisteten Arbeit – Arzthelferinnen im Spannungsfeld zwischen Wünschen und Berufsrealität. In: Winter, Regine: Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin, S.185 -196.
- **Holtgrewe, Ursula (1997):** Frauen zwischen Zuarbeit und Eigensinn. Der EDV Einzug in Kleinbetriebe und die Veränderung weiblicher Assistenzarbeit. Berlin.
- **Karsten, Maria-Eleonora (1990):** Umwertung und Aufwertung sozialer Frauenberufe. In: KOBRA: Frauen in sozialen Berufen – Wege aus der Sackgasse. Berlin.
- **Kassel, Brigitte (2001):** ...letztlich ging es doch voran! Zur Frauenpolitik der Gewerkschaft ÖTV 1949 – 1989. ver.di und Hans-Böckler-Stiftung. Stuttgart.
- **Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und Bündnis90/Die Grünen (1998), im Internet unter:** [https://www.gruene.de/fileadmin/user\\_upload/Bilder/Redaktion/30\\_Jahre\\_-\\_Serie/Teil\\_21\\_Joschka\\_Fischer/Rot-Gruener\\_Koalitionsvertrag1998.pdf](https://www.gruene.de/fileadmin/user_upload/Bilder/Redaktion/30_Jahre_-_Serie/Teil_21_Joschka_Fischer/Rot-Gruener_Koalitionsvertrag1998.pdf) Aufruf 16.3.2016 (31.03.2016).
- **Krell, Gertraude; Andrea-Hilla Carl, Anna Krehnke (2001):** Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-) Arbeit. Ein Projekt im Auftrag der ÖTV. Stuttgart.
- **Kurz Scherf, Ingrid (1986):** Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in Heilbädern. WSI-Mitteilungen 8, S.537 – 549.
- **Libreria delle donne di Milano (1991):** Wie weibliche Freiheit entsteht. Berlin.
- **ÖTV Hessen (1990a):** Frauen wollen mehr. Emanzipatorische Tarifpolitik (Bd. I): ErzieherInnen. Frankfurt am Main.
- **ÖTV Hessen (1990b):** Frauen wollen mehr. Emanzipatorische Tarifpolitik (Bd. II): Fachtagung zur Aufwertung von Frauenberufen. Frankfurt am Main.
- **Rabe-Kleberg, Ursula (1996):** Frauen in sozialen Berufen – (k)eine Chance auf Professionalisierung? Halle.
- **Rabe-Kleberg, Ursula (1987):** Frauenberufe – Zur Segmentierung der Berufswelt. Bielefeld.
- **Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (Hrsg.) (2011):** Neue Wege – Gleiche Chancen.

Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gefördert vom BMFSFJ. Essen und München.

- **Stefaniak, Anna; Karin Tondorf, Gertrud Kühnlein, Juliet Webster, Edeltraud Ranftl (2002):** Alles, was Recht ist. Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung in Deutschland, Großbritannien und Österreich, München und Mering.
- **Stiegler, Barbara (1993):** Mischarbeitsplätze im Schreibdienst des Ministeriums für Stadtentwicklung und Verkehr und des Ministeriums für Bauen und Wohnen NRW. Mensch und Technik – Sozialverträgliche Technikgestaltung. Werkstattbericht Nr.106 MAGS. Düsseldorf.
- **Stiegler, Barbara (1996):** Tarifpolitik gegen Entgeltdiskriminierung. DGB und FES. Düsseldorf.
- **Stiegler, Barbara (1999):** Welcher Lohn für welche Arbeit? Über die Aufwertung der Frauenarbeit. Bonn.
- **Thiessen, Barbara (1997):** Individualisierung und Reproduktion. Analyse prekärer Arbeitsverhältnisse im Privathaushalt. Werkstattberichte des IBL, Bd. 5, Universität Bremen. Bremen.
- **Tondorf, Karin (2001):** Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik. WSI-Mitteilungen 7, S.434-441.
- **ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft (2003):** Schritt für Schritt zur Entgeltgleichheit. Berlin. Im Internet unter: [http://gleichstellen.net/standards/externe-pdfs/broschuere\\_schritt\\_fuer\\_schritt\\_zur\\_entgeltgleichheit.pdf](http://gleichstellen.net/standards/externe-pdfs/broschuere_schritt_fuer_schritt_zur_entgeltgleichheit.pdf) (05.04.2016).
- **Winter, Regine (Hrsg.) (1994):** Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsystem. Berlin.
- **Winter, Regine unter Mitarbeit von Krell, Gertraude (1997):** Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der ÖTV. Bundesfrauensekretariat. Stuttgart.



## DIE AUTORINNEN:

**Elke Möller**, Diplompädagogin, war von 1985 bis 1994 freigestelltes Personalratsmitglied der Stadtverwaltung Rüsselsheim, u. a. Vorsitzende. Von 1994 bis 2014 war sie die Frauenbeauftragte der Stadtverwaltung Rüsselsheim. Seit 1977 ist sie aktiv in der Gewerkschaft ÖTV – später ver.di – in verschiedenen Funktionen u.a. Vorsitzende des Frauenrates des Landesbezirks Hessen von 2001 bis 2014.

**Heike Gumpert**, Diplompädagogin / Erwachsenenbildung, Gendertrainerin und Dialog-Prozessbegleiterin, war von 1992 bis 2005 Gewerkschaftssekretärin im Landesbezirk Hessen der ÖTV, später ver.di, dort u.a. verantwortlich für Frauenpolitik und Technologiepolitik.

**Barbara Stiegler**, Dr. phil., Diplompsychologin, Diplompädagogin, arbeitete ab 1975 als Frauen- und Geschlechterforscherin im Forschungsinstitut der Friedrich- Ebert- Stiftung, später war sie bis 2011 Leiterin des Arbeitsbereiches Frauen- und Geschlechterforschung in der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.

[www.stiegler-barbara.de](http://www.stiegler-barbara.de)

## IMPRESSUM

Herausgeberin:

Friedrich-Ebert-Stiftung • Forum Politik und Gesellschaft  
Hiroshimastraße 17 • 10785 Berlin

Autorinnen: Elke Möller, Heike Gumpert und Barbara Stiegler  
Redaktion: Jonathan Menge und Diana Höhne • Friedrich-Ebert-Stiftung  
Redaktionelle Betreuung: Birte Gerstenkorn • Friedrich-Ebert-Stiftung  
Gestaltung: Dominik Ziller • DZGN  
Druck: Druckerei Brandt GmbH, Bonn

Gedruckt auf RecyStar Polar, 100% Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem blauen Umweltengel.

**Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung seitens der FES nicht gestattet.**

© 2016 • Friedrich-Ebert-Stiftung  
Forum Politik und Gesellschaft • [www.fes.de](http://www.fes.de)

---

# FRAUEN wollen MEHR

**MASS** nehmen  
Frauenarbeit  
aufwerten

**FRAUEN**  
Broschürenreihe der h

Arbeiterinnen  
melden sich zu Wort

Frauen im Schreibbereich  
melden sich zu Wort

Hauswirtschaftlerinnen  
melden sich zu Wort!

Schulsekretärinnen  
melden sich zu Wort!

Sekretärinnen aus psychosozialen  
Einrichtungen melden sich zu Wort

Frauenbeauftragte (HGIG)  
melden sich zu Wort!

Frauen in Bibliotheken  
melden sich zu Wort!

**ötv** frau  
Die Dienstleistungs-  
Gewerkschaft