

*Barbara Dürk*

## **Vom Aufschrei in die Niederungen der kleinen Schritte - Die Aufwertungskampagne von Frauen in der ÖTV**

### **Die Anfänge der Bewegung**

Die Aufwertungskampagne für typische Frauenberufe im Öffentlichen Dienst lebt von der Beteiligung vieler Frauen. Sie bringen die sichtbaren und unsichtbaren Bestandteile ihrer Tätigkeiten zur Sprache und stellen sie durch Ausstellungen und zahlreiche Aktionen in der Öffentlichkeit vor. Ziel ist die gesellschaftliche Anerkennung und tarifliche Neubewertung von Frauenarbeit in all ihren Facetten. Die Frauen, die sich aus den typischen Frauenberufen unter dem Motto "uns reicht's, so nicht mehr" verabschieden, unterstützen als unabgesprochene Strategie die Aufwertungsbewegung. Der Pflege- und Erzieherinnennotstand, der dadurch hervorgerufen ist, macht die Abhängigkeit der Gesellschaft von den zahlreichen Frauentätigkeiten deutlich und unterstreicht die Notwendigkeit der Aufwertungskampagne. Der nachfolgende Artikel beschreibt die Aufwertungskampagne, die von hessischen ÖTV-Frauen ausgeht. Es wird ein Bogen gespannt vom Beginn der Bewegung 1989, bis heute: Krankenschwestern, Altenpflegerinnen und Erzieherinnen waren an allen Ecken und Enden, auf Plätzen und Straßen auf den Beinen, um die tarifliche Aufwertung ihrer Tätigkeiten durchzusetzen. Ihnen folgten die hessischen Reinigungsfrauen und - von der ÖV initiiert - die Frauen im Schreibdienst. Frauen in medizinisch-technischen Berufen, aus dem großen Bereich der Hauswirtschaft, Arbeiterinnen und Schulsekretärinnen stehen jetzt in den Startlöchern, um ebenfalls eine bessere Bewertung ihrer Arbeit durchzusetzen. Der materielle Druck ist nach wie vor groß. Der Schwung, den die Bewegung 1989 entwickelte, hat allerdings nachgelassen. Die Frauen müssen deshalb in kleineren Schritten, mit mehr Kraftaufwand Hindernisse, die auf dem Weg liegen, teilweise mithervorgerufen durch Krise und Rezession, beiseite räumen oder umgehen. Dennoch kann das Ziel erreicht werden, indem die Hauswirtschaftlerinnen, medizinisch-technischen Assistentinnen, Arbeiterinnen und Schulsekretärinnen von den erfahrenen Frauen der Bewegung lernen, sich auf sie beziehen und die Netzwerke untereinander noch verstärken.

Mit einem lauten, unüberhörbaren Aufschrei forderten Krankenschwestern Ende der 80er Jahre eine bessere Bewertung ihrer Arbeit und humanere Arbeitsbedingungen. Sie erstritten in Warnstreiks tarifliche Strukturveränderungen. Durch Zeit- und Bewährungsaufstiege kommen sie im Krankenpflege-

tarifvertrag (KR), der Bestandteil des BAT ist, nun in KR Va an, statt, wie bisher, in KR IV stecken zu bleiben. Das waren damals rund 300,- DM mehr auf dem Lohnzettel. 1990 konkretisierten und bündelten hessische Krankenschwestern die in den Warnstreiks auch erhobenen qualitativen Forderungen des Pflegepersonals zu einem 25-Punktekatalog zur Qualitätssicherung in der Krankenpflege. Sie verlangen u.a. die Rückkehr zur Ganzheitspflege, die von den Stationsteams selbständig ausgestaltet wird sowie eine Veränderung der Arbeitsorganisation in der Pflege, die Schichtarbeit weitgehend überflüssig macht. Zeitsouveränitätswünsche der Beschäftigten sollen großzügig erfüllt werden (vgl. Gatterburg 1990, S. 24ff. sowie in diesem Band).

Zur gleichen Zeit (1989/90) streikten Erzieherinnen in Berlin für die Festschreibung der Kindergruppengröße und eine verbesserte Personalbemessung. Der längste Frauenstreik in der Bundesrepublik dauerte 13 Wochen. Obwohl er die gewünschten tariflichen Ziele nicht erreichte, war er dennoch Anstoß für eine bundesweite Bewegung: Erzieherinnen, bisher eingruppiert in der Vergütungsgruppe VI des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) und mit ihnen im Schlepptau Sozialarbeitende, verlangten die Neubewertung ihrer Tätigkeiten und eine entsprechende Eingruppierung bis hin zu BAT IVa (750,- DM mehr). Die von ihnen erzeugte Wucht war so groß, daß sich die ÖTV zu einer schnelleren Gangart veranlaßt sah. Während das Tarifsekretariat der ÖTV Hauptverwaltung in Stuttgart noch im März 1990 meinte: "Wann Tarifverhandlungen (im Sozial- und Erziehungsdienst, d.V.) stattfinden, entscheidet die Große Tarifkommission zu gegebener Zeit", einigten sich die Tarifvertragsparteien dann auf einen nahen Termin: Bereits im Herbst 1990 fanden die ersten Tarifverhandlungen statt, begleitet von hunderten von öffentlichkeitswirksamen Aktionen der Erzieherinnen und der sie unterstützenden Eltern und Kinder. Im Winter 1991 setzten sie Eingruppierungsverbesserungen bis BAT Vc (rund DM 350,- mehr) durch.

Hessische Erzieherinnen arbeiten jetzt ebenfalls an Forderungen, die die Qualität ihrer Arbeit sicherstellen sollen und die während der Erzieherinnenbewegung zur Sprache kamen (vgl. Winter in diesem Band, im Kapitel IV, zu Anforderungen an Erzieherinnen im Verhältnis zur Eingruppierung).

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 diesen Forderungen konnten sich die Reinigungsfrauen in der männerdominierten hessi-

schen Tarifkommission nicht durchsetzen (vgl. unten "Frauen verändern die Kultur der ÖTV"). Sie erstritten dennoch Verbesserungen: Nun erreichen sie nach 7 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit die Lohngruppe 2a des HLT, eine in der Bundesrepublik fast einmalige tarifliche Regelung. Ihre Eingangsgruppierung ist allerdings nach wie vor die unterste Lohngruppe (vgl. Dürk im Kapitel IV dieses Bandes zu hausarbeitsnahen Berufen).

1991 nahm die ÖTV die Frauen im Schreibdienst in ihr Tarifprogramm auf, weil die Arbeitgeber Verschlechterungen für diesen Bereich (Anlage N des BAT) ankündigten. Die ÖTV antwortete darauf mit Verbesserungsvorschlägen, die Frauen im Schreibdienst entwickelt hatten: Statt wie bisher in der Regel in BAT VIII/VII hängenzubleiben, sollen Durchlässigkeiten geschaffen werden bis BAT Vb. Insbesondere soll der Tatsache Rechnung getragen werden, daß Schreiben oft Sachbearbeitung mit einschließt, eine Leistung, die Frauen im Schreibdienst bisher "umsonst" erbrachten, um die Monotonie des Nur-Schreibens aufzubrechen. Die Verhandlungen dauern zum Zeitpunkt der Niederschrift dieses Beitrags noch an (vgl. unten zu "tacit skills" im Schreibdienst; vgl. auch Stiegler in diesem Band).

Seit 1992 machen Hauswirtschafterinnen und hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen einen neuen Anlauf zu einer besseren Bewertung und Vergütung. Sie wandten sich über ihren Berufsverband an die ÖTV und finden insbesondere bei einzelnen ÖTV Bezirksfrauensekretärinnen und dem Bundesfrauensekretariat Unterstützung.<sup>1</sup> Inwiefern das Tarifsekretariat der ÖTV Hauptverwaltung seine Zusage von 1992 einhält, Tarifverhandlungen mit dieser Berufsgruppe vorantreiben zu wollen, ist noch ungewiß und hängt sicherlich mit davon ab, welchen Druck die betroffenen Frauen ausüben können.

Allmählich bereiten sich nun die Arbeiterinnen in typischen Frauenberufen, die Näherinnen, Wäscherinnen, Küchenhilfen und, erneut, die Reinigungsfrauen auf die Ende 1995 anstehenden Manteltarifverhandlungen vor. Ein Ziel wird die, auch materielle, Aufwertung durch Strukturveränderungen sein, die die Arbeiterinnen näher an den "Ecklöhner" (= Facharbeiter) heranrücken läßt.

Der Aufschrei der Krankenschwestern ist also von vielen Frauen in typischen Frauenberufen des Öffentlichen Dienstes gehört worden. Das Echo darauf ist nicht immer gleich laut und es hallt auch nicht aus allen Ecken der Bundesrepublik gleichzeitig zurück.

Das Echo auf den Aufschrei ist bis heute nicht verstummt, auch wenn es an spektakulären Maßnahmen, wie im "heißen Sommer der Erzieherinnen" (s.o.) derzeit fehlt. Immer neue Frauen, auch aus kleineren Berufsgruppen, wie

1 Das Frauensekretariat der ÖTV Hessen gibt zur Unterstützung der Arbeit einzelner Frauenberufsgruppen eine Serie von Broschüren heraus. Vgl.: Kraus, K.: Frauen im Schreibdienst melden sich zu Wort; Hauswirtschafterinnen und hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen melden sich zu Wort; Arbeiterinnen melden sich zu Wort.

Schulsekretärinnen, melden sich zu Wort und unterbreiten Vorschläge zur materiellen und qualitativen Verbesserung ihrer beruflichen Situation.

### **Aus dem Aufschrei wird eine Kampagne**

Viele Frauen der ÖTV Hessen, meist in einem sogenannten typischen Frauenberuf tätig, sahen in den beschriebenen Auseinandersetzungen mehr als reine Lohn"runden", 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.<sup>2</sup> 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 z.B. Kurse im Software House für Frauen und Mädchen in Frankfurt.

Es wurden Verbindungen geknüpft zwischen den Frauen, die mit Worten wie "Wir habens satt, so nicht mehr" als Erzieherin oder Krankenschwester den Hut nehmen und jenen (manchmal den selben), die sich aus eben diesen Motiven von ihren Ehemännern "verabschieden".<sup>3</sup> Beide Verabschiedungstendenzen sind eine Antwort auf die permanente Abwertung von Frauentätigkeiten.

- 
- 2 Als Beispiele seien genannt: Die Erzieherinnenkonferenzen im März 1990 und 1991, die Fachtagung "Emanzipatorische Tarifpolitik im September 1990, der Seminartag zur Tätigkeitsbeschreibung für alle Frauenberufe im Öffentlichen Dienst im Januar 1991, die Expertinnenanhörung zur Aufwertung der Frauenberufe in den Tarifverträgen vom März 1991, die Konferenz für Frauen im Schreibdienst im Herbst 1991, die Wochenseminare Fraueninteressen in der Tarifpolitik im Sommer 1992 und 1993, die Veranstaltung "ÖTV-Frauen machen Politik in den 90er Jahren" im März 1994 und daraus resultierende Publikationen.
  - 3 Jede dritte Ehe wird in der Bundesrepublik geschieden, in Ballungsräumen schon jede zweite. 70% der Ehescheidungen gehen von Frauen aus. Mehr als die Hälfte der geschiedenen Frauen lehnen eine Wiederverheiratung ab. 1949 waren noch fast die Hälfte der befragten Frauen der Meinung, die Ehe sei der Grundstein zum Lebensglück, heute sind es nur noch knapp 30%. Die Frauen möchten nicht auf Liebe und Erotik verzichten, wohl aber auch die Zwänge, die sie in der traditionellen Ehe höher einschätzen als in loseren Partnerverbindungen (vgl. auch Meyer/Schulze 1989).

Durch die daraus entstehenden Notstände werden die Bedeutung von Frauenarbeit und bisher geleugnete Abhängigkeiten, insbesondere der öffentlichen von der privaten Sphäre, spürbar (vgl. Eckart 1993). Das gesamte wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben bricht zusammen, wenn Frauen Kranke und Alte nicht mehr pflegen, Kinder nicht mehr öffentlich betreuen, dem "Normalarbeitnehmer" Mann nicht mehr den Rücken frei-, die Bratkartoffeln warm- und die Pantoffeln bereithalten.

Diese Bewegungen sind auch Ergebnis der seit den 70er Jahren von Frauen vehement geführten Diskussion um 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 (Rabe-Kleberg 1993, S. 24). Der gemeinsame Nenner dieser Bewegungen ist die Forderung nach Aufwertung der öffentlich und privat erbrachten Frauenarbeit in all ihren ineinanderfließenden Facetten.

### **Aus den Verbindungen wurde eine Kampagne**

Die Aufwertungskampagne ist eine Bewegung vieler Frauen, deren wesentliche Durchsetzungsstrategie darin besteht, Tatsachen zu schaffen. Das heißt, sie erreichen durch selbständiges Handeln Veränderungen und Ziele, auch jenseits "der Beschlußlage der ÖTV". Sie benennen und definieren nicht nur ihre Tätigkeiten und werten sie dadurch auf. Sie verändern durch die Definitionsmacht, die sie sich nehmen, zudem die Politik der ÖTV. So erklärte im Sommer 1990, nachdem die Krankenschwestern Teilziele erreicht und die Erzieherinnen und Reinigungsfrauen sich für die nahen Auseinandersetzungen rüsteten, die ÖTV-Vorsitzende Monika Wulf-Mathies erstmals: "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 v. 11.7.1990) Auf dem Gewerkschaftstag 1992, nachdem die Aufwertungskampagne über Hessen hinaus unter Frauen Fuß gefaßt hatte,<sup>4</sup> bezieht sie sich in ihren mündlichen Ergänzungen zum Rechenschaftsbericht mehrfach auf diese Bewegung und erklärt für den Geschäftsführenden Hauptvorstand, daß sich dieser zu einer gerechten Bewertung von Frauenarbeit bekenne (Gewerkschaftstag der ÖTV 1992, Tagesprotokoll 2 vom 20. Juni 1992, S. 55).

---

4 So verabschiedete die Bundesfrauendelegiertenkonferenz Ende 1990 einen Antrag, der die Aufwertung der typischen Frauenberufe im Öffentlichen Dienst zu einer vorrangigen Aufgabe und Zielstellung der Gewerkschaft ÖTV erklärt.

Auf drei Schwerpunkte, die im Laufe des immer noch andauernden Prozesses der hessischen Aufwertungskampagne erarbeitet wurden (vgl. Dürk 1991), soll im folgenden näher eingegangen werden. Der erste Schwerpunkt ist ein fast abgeschlossenes Projekt: Frauen beschreiben ihre offiziellen und inoffiziellen Tätigkeiten und werten sich und ihre Arbeit damit auf. Im Verlauf dieser Arbeit, die als Grundlagenforschung beschrieben werden kann, stellte sich immer deutlicher die Frage: Was wird eigentlich von wem und wie bewertet? Als zweiten Schwerpunkt nehme ich den herrschenden Qualifikationsbegriff kritisch unter die Lupe und skizziere unsere Gegenentwürfe. Schließlich werde ich darstellen, in welcher Hinsicht unsere Kampagne die Kultur der ÖTV als Organisation veränderte und welche Strategien und Beteiligungsformen wir uns für die zukünftige Arbeit vorstellen.

### **Frauen beschreiben ihre Tätigkeiten und machen ihre Arbeit sichtbar**

Die Krankenschwestern stellten während ihrer Aktionen und Kämpfe ihre Tätigkeiten auf Wandzeitungen oder in Sketchen öffentlich dar, um sie durchschaubar und um dadurch ihren Wert sichtbar zu machen. Sie griffen damit zu einer Methode, die sich in der langen Geschichte um die Aufwertung von Frauennarbeit bewährt hatte: Bereits um die Jahrhundertwende veröffentlichten z.B. der Vaterländische Frauenverein und die Frauen- und Fröbelbewegung in zahlreichen Ausstellungen Frauenarbeit und deren Produkte (Kramer u.a. 1986, S. 121).

Erzieherinnen, Frauen im Schreibdienst, Reinigungsfrauen und andere bezogen sich auf diese Erfahrungen. Manche photographierten ihre Arbeitsabläufe, -bewegungen und auch -belastungen und präsentierten sie auf Stellwänden in "ihrem" Betrieb und in der Stadt<sup>5</sup>. Andere nutzten Personalversammlungen, um Kolleginnen und Kollegen über die Inhalte ihrer Arbeit zu informieren. Das Frauensekretariat der ÖTV Hessen produzierte eine Ton-Dia-Schau über Frauentätigkeiten in typischen Frauenberufen und eine professionelle Photoausstellung. Diese Form des Sichtbarmachens von Frauenarbeit findet überall viel Beachtung.

Im Herbst 1990 beschlossen hessische ÖTV-Frauen, an diesen positiven Erfahrungen anknüpfend, alle Tätigkeiten in den typischen Frauenberufen systematisch zu untersuchen und zu beschreiben, um sie auf diese Weise sichtbar zu machen.

---

5 So produzierten z.B. Reinigungsfrauen der städtischen Kliniken Offenbach eine Photoausstellung mit dem Titel: "Warum alles so glänzt und blinkt" und stellten sie im Krankenhaus-Foyer aus.

Ein Großteil der Frauen, die dieses Projekt mitinitiierten und durchführten, waren angeregt von Italienerinnen, die in ihrem Buch "Wie weibliche Freiheit entsteht" Wege zu einer neuen politischen Praxis aufzeigten (Libreria delle donne di Milano 1988). Durch sie fühlten sich die ÖTV-Frauen bestärkt, in ihren Frauenzusammenhängen ihre eigene Identität und Freiheit sowie ihre Geschichte zu finden, statt sich männlicher Identität anzupassen bzw. unterzuordnen. In Hinsicht auf das Projekt "Frauen beschreiben ihre Tätigkeiten" bedeutete dies: Frauen kleiden ihre Arbeiten in Worte und geben ihnen dadurch Wert. Sie beziehen sich (zunächst) nicht auf Qualifikationsbegriffe in den Tarifverträgen, wie "besondere Verantwortung", "Vielseitigkeit", "Tiefenwissen" usw., die Männertätigkeiten zugewiesen sind (vgl. unten "Die Diskussion um den Qualifikationsbegriff). Sie messen den Wert ihrer Tätigkeiten bewußt also nicht an den von Männern entwickelten Bewertungskriterien. Sie brechen mit der Tätigkeitsbeschreibung die Sprach-Losigkeit der Tarifverträge in bezug auf die Frauenberufe auf, über die offensichtlich keine Worte zu verlieren bzw. die nicht der Rede Wert sind.<sup>6</sup>

Ziel des Projekts ist es also, mittels der Sprache als Trägerin kultureller Werte Aufwertung zu erreichen (Irigaray 1991). Gleichzeitig schreiben damit die beteiligten Frauen ihr Stück "Frauenbewegungsgeschichte" (Libreria delle donne di Milano 1988, S. 9). Sie stellen sich in die Tradition z.B. der um berufliche Anerkennung revoltierenden Dienstmädchen des beginnenden 20. Jahrhunderts (Kramer u.a. 1986, S. 51ff.) oder der ebenfalls rebellischen Sozialarbeiterinnen in den 20er Jahren (Kramer u.a. 1986, S. 99ff.). Bezüge werden auch zu Frauen im Ausland mit ihren Kampagnen "comparable worth/pay equity (USA, Kanada) oder "equal pay for work of equal value" (England) hergestellt (vgl. Hege- wisch/Gregory in diesem Band).

Die beteiligten Frauen entwickelten für die Tätigkeitsbeschreibung folgende Methode: Frauen aus einem Beruf, z.B. Reinigungsfrauen oder Erzieherinnen, erzählen möglichst genau von ihrer Arbeit. Die Frauen hören sich zu und ergänzen sich gegenseitig. Eine Frau aus einem anderen Beruf begleitet die Gruppe mit dem Blick von außen, fragt nach, läßt sich Details erklären und schreibt mit. So entstanden nach und nach die Tätigkeitsbeschreibungen. Die ÖTV Hessen organisierte den Rahmen in Form von Veranstaltungen und Seminaren. Die Arbeitsgruppen gaben vielen Frauen zum ersten Mal sozialen Raum, in dem sie über ihre Erfahrungen, z.B. der permanenten Abwertung ihrer Arbeit, reden konnten und "ihrem Reden wurde Wert zuerkannt" (Libreria delle donne di Milano 1988, S. 38). In diesem Sinne waren es von Gewerkschafts- frauen organisierte Selbsterfahrungsgruppen und der erste Ort, an dem Aufwer-

---

6 Die Beschreibungen von Männertätigkeiten hingegen sind blumen- und wortreich (vgl. Dürk 1991, S. 726).

tung stattfand. Für einige Frauen waren sie der Auslöser, ihre familiäre Situation neu zu ordnen, manche trennten sich z.B. in der Folgezeit von ihrem Partner. Auch solche tiefgreifenden Veränderungen wurden teilweise als wichtige Prozesse in den Gruppen thematisiert und nicht in die "Privatheit" abgeschoben. Andere Frauen wagten nun, sich auf höhere betriebliche Positionen zu bewerben und hatten teilweise Erfolg damit. Einige ÖTV-Frauen gönnten sich seit dieser Zeit regelmäßige Supervision.

Die Tätigkeitsbeschreibungen orientierten sich zunächst meist am offiziellen Arbeitsablauf eines (sich wiederholenden) Tages, um nichts zu vergessen. In einem weiteren Schritt wurden Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Aufgabenerfüllung gehören, erforscht<sup>7</sup>. Einige in diesen Prozeß eingebundene Frauen suchten in der Frauenfachliteratur nach weiteren Ergänzungen und Anregungen, die den Fortgang des Projekts noch vertiefen sollten. Sie stießen bei ihrer Suche z.B. auf den Begriff der "extrafunktionalen Qualifikationen", also "hausarbeitsnahe, bedürfnis- und beziehungsorientierte Fähigkeiten, (die) an typischen Frauenarbeitsplätzen vor allem des Dienstleistungssektors regulär erwartet, aber nicht bezahlt (werden)." (Kramer 1988, S. 54) Das Aufspüren dieser Fähigkeiten sowie anderer verborgener Qualifikationen (z.B. längere Schulausbildung, Vorqualifikationen) läutete eine zweite, vertiefende Runde der Tätigkeitsbeschreibungen ein, die bis heute immer wieder ergänzt wird.

Die Beschäftigung mit den "extrafunktionalen Qualifikationen" leitete zudem zu einer breiten Qualifikationsdebatte aus Frauensicht über, die im folgenden Abschnitt beschrieben wird. Hessische ÖTV-Frauen eröffneten sie und Frauen aus verschiedenen Bundesländern griffen sie ab 1992 auf. Die Qualifikationsdebatte begleitet nun ebenfalls die Aufwertungskampagne. Sie ist Grundlage für eine Neubewertung von Frauenarbeit im BAT als Bestandteil einer längst überfälligen BAT-Reform.

## Die Diskussion um den Qualifikationsbegriff

Um die Qualifikationsdebatte führen zu können, mußte der herrschende Qualifikationsbegriff unter die Lupe genommen werden. Konkrete Erfahrungen, wie die folgende, halfen den beteiligten Frauen bei ihrer Untersuchung.

Im Rahmen des Projekts "Reinigungsfrauen im Eigenbetrieb verändern ihre Arbeitsorganisation und reichern ihre Arbeit an" effektivieren Reinigungsfrauen in Offenbach ihre Arbeit mit dem Ziel, die Privatisierung des Reinigungsdienstes zu verhindern (vgl. Dürk in diesem Band, Kapitel IV). Die neuen

---

7 Die von Karin Kraus erstellten Broschüren (vgl. Fußnote 1) greifen diese Beschreibungen auf und führen sie professionell fort.



Leistungsstandards beschränken die Arbeit der Frauen auf Reinigungstätigkeiten. Das hat Folgen: Eine Abteilungsleiterin eines Altenheims kritisierte die neuen Standards heftig mit dem Argument, sie müsse in ihrer Abteilung nun zwei AltenpflegerInnen neu einstellen, weil die Reinigungsfrauen nur noch "putzten".<sup>8</sup> Diese Reaktion ist ein sehr deutliches Beispiel dafür, daß extrafunktionale Qualifikationen, wie fürsorgliches und verantwortungsbewußte Verhalten von Reinigungsfrauen gegenüber alten Menschen oder auch die Bereitschaft, zuhören zu können, stillschweigend vorausgesetzt und abgerufen, jedoch nicht bewertet und vergütet werden.

Je weiter in die Geheimnisse des Qualifikationsbegriffs eingedrungen wurde, desto mehr Aha-Erlebnisse verhalfen den beteiligten Frauen dazu, bisher verborgene und verschwiegene Qualifikationsbestandteile von Frauen in typischen Frauenberufen ans Licht zu befördern. Es seien hier nur einige Beispiele genannt: Reinigungsfrauen haben in der Regel ein höheres Durchschnittsalter als Frauen in anderen Frauenberufen: 48% sind älter als 45 Jahre, während es in anderen Bereichen lediglich 30% sind (Rabe-Kleberg 1987, S. 155). Arbeitgeber "kaufen" sich mit diesen älteren Frauen gratis viele Erfahrungen und Qualifikationen ein, die sich Frauen in der Haus- und Familienarbeit sowie durch frühere Berufstätigkeit angeeignet haben. Nach unseren Untersuchungen erlernten viele Reinigungsfrauen einen Beruf wie Friseurin, Verkäuferin, Bürohilfin, Hauswirtschafterin. Sie arbeiteten in Fabriken im Akkord und manche bildeten sich an Volkshochschulen in Koch- oder auch Computerkursen weiter.

Frauen in Berufen, in denen eine Altersgrenze für den Beginn der Ausbildung vorgeschrieben ist, bringen eine längere Allgemeinbildung mit, die sie sich in der Phase des Wartens auf einen Ausbildungsplatz erwerben. Dies betrifft z.B. Frauen, die den Beruf der Erzieherin oder der Krankenschwester erlernen wollen; das geforderte Mindestalter für den Eintritt in die Ausbildung liegt bei 17 und 18 Jahren.

Frauen im Schreibdienst sind Trägerinnen technischen Fortschritts in den Büros und Verwaltungen, denn sie sorgen bei der Einführung neuer Technologien dafür, daß sie möglichst übergangslos angewandt werden, damit der "Betrieb" nicht zusammenbricht. Sie kümmern sich um die Ausschöpfung der Software und bestehen auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Obwohl die offizielle Aufgabenbeschreibung (und die Vergütung) sich auf "Tippen" beschränkt, werden vielfältige Fähigkeiten und ein breiteres Qualifikationsprofil, z.B. im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien, vorausgesetzt. Arbeitgeber können bei Frauen im Schreibdienst mit diesen "tacit skills"

8 Die am Projekt beteiligten Frauen überlegen derzeit, wie sie die Ganzheitlichkeit der Arbeit wieder herstellen können, indem die bisher nicht bezahlten "extrafunktionalen" Tätigkeiten zeitlich miteingerechnet und der Einrichtung in Rechnung gestellt werden. Die Frauen könnten vielleicht in Form eines Zuschlags profitieren.

(unsichtbare Fähigkeiten) (Rudolph 1988, S. 33) rechnen. Viele von ihnen verfügen über alle nur denkbaren Qualifikationsressourcen, erworben vor, während und nach Familienphasen.

Die an der Qualifikationsdebatte beteiligten Frauen setzten ihre Erkenntnisse in der Folgezeit in drei Richtungen um:

- Als gewerkschaftliche Multiplikatorinnen gaben sie ihr Wissen in die verzweigten Frauenzusammenhänge weiter, z.B. in betriebliche Frauennetzwerke und setzten dort, zusammen mit anderen interessierten Frauen, die Erforschung über die vielen Formen der Abwertung von Frauenarbeit fort. Ihre Ergebnisse veröffentlichten sie teilweise in Flugblättern bzw. Betriebszeitungen.
- In einigen Betrieben wurden betriebliche Frauenkommissionen gebildet (vgl. den folgenden Abschnitt "Frauen verändern die Kultur der ÖTV ..."), um die Aufwertungskampagne konkret und betriebsnah fortzusetzen.
- Frauen mischten sich vehementer als zuvor in die (meist von Männern geführte) Diskussion um eine BAT-Reform ein. Sie kritisierten am bestehenden BAT und auch am ArbeiterInnentarifvertrag, daß die dort existierenden Qualifikationsmerkmale in den höheren Vergütungsgruppen Frauen bzw. ihre spezifischen Erwerbsbiographien, die oftmals von Unterbrechungen gekennzeichnet sind, und spezifische Qualifikationen, die Frauen außerhalb der Erwerbsarbeit erworben haben, ausschließen. Fast allen typischen Frauenberufen im Öffentlichen Dienst (ausgenommen denjenigen mit Fachhochschulabschluß, z.B. Bibliothekarinnen, Sozialpädagoginnen) werden per Tarifvertrag "Selbständigkeit" (mehr oder weniger) und die "besondere Verantwortung" (vollständig) abgesprochen (vgl. zur rechtlichen Bewertung als geschlechtsbedingte Diskriminierung: Winter im Kapitel IV dieses Bandes). Die Bewertung von Frauenarbeit hört quasi bei BAT Vb auf, wo die Bewertung von Männerarbeit erst beginnt und bis BAT I, der höchsten tariflichen Angestellten-Vergütungsgruppe, reicht. Leistungsanreize kennt der BAT nicht. So wird der Eindruck vermittelt, als seien besondere Leistungen, Ideenreichtum, Phantasie und Unternehmenslust unerwünscht. Der in vielen Vergütungsgruppen selbstverständliche "Bewährungsaufstieg" schreibt ausdrücklich nur "mittelmäßige" Leistung vor. Dazu paßt als Kehrseite der Medaille, daß z.B. unsichtbare Fähigkeiten (tacit skills) von Frauen qua Tarifsystem unbezahlt in Anspruch genommen werden. Der Tarifvertrag für den Schreibdienst bei Bund und Ländern (Anlage N) bewertet als reine Schreibtätigkeit auch

Sachbearbeitungsanteile, sofern sie zu einem geringeren Teil als 50% erbracht werden.<sup>9</sup>

In hessischen Arbeitsgruppen und überregionalen Seminaren erarbeiteten ÖTV-Frauen eingedenk dieser beispielhaften Kritikpunkte ein neues Bewertungsmodell, das ausdrücklich auch Elemente weiblicher Arbeits-Biographie enthält:

*Abb. 1: Allgemeine Merkmale eines ganzheitlichen Tarifsystems*

Schulbildung	
Berufsausbildung	
Dauer der Einarbeitung	
Technisierungsgrad	
Teamfähigkeit	
Soziale Kompetenz (familien-/beziehungsorientierte Tätigkeit)	
Koordination/ Kooperation	
Erfahrungswissen	
Konzeptionelle Tätigkeit	
Organisatorische Tätigkeit	
Weiterbildung	
Beratungsaufgaben/Service	
Anleitung/ Ausbildung	
Leitungstätigkeit	
Komplexität der Aufgabe	
Kreativität	

Die Diskussion über dieses Modell steht am Anfang, so daß sich sicherlich noch Ergänzungen und Veränderungen ergeben.

9 Die zum Zeitpunkt der Niederschrift dieses Beitrags stattfindenden Tarifverhandlungen für den Schreibdienst haben als wichtiges Ziel die Bewertung und Vergütung geringer Sachbearbeitungsanteile von z.B. 30%.

## Die Aufwertungskampagne verändert die Kultur der ÖTV

Die Kämpfe von Frauen im Öffentlichen Dienst für bessere Arbeitsbedingungen und die sie begleitende Aufwertungskampagne ist beispielhaft. Mir ist kaum eine andere Gewerkschaftsbewegung in der jüngeren Geschichte bekannt, die über solch einen langen Zeitraum andauert, weil sie von so vielen Mitgliedern aktiv getragen wird. Diese Bewegung hat zwar nicht ganz und gar das Gesicht der ÖTV verändert. Sie hat aber die bereits vorhandenen Seiten gestärkt, die Offenheit und Lust auf Neues zulassen wollen. Die sich in Bewegung befindenden Frauen möchten weniger, daß "die ÖTV" etwas stellvertretend für sie tut. Sie verlangen die Bereitstellung von Zeit und Raum, um ihre Interessen ausloten und Durchsetzungsstrategien besprechen zu können.

Das Frauensekretariat der ÖTV Hessen organisierte in der Vergangenheit z.B. Arbeitsgruppensitzungen, Veranstaltungen und Seminare, Expertinnengespräche- und anhörungen, Kundgebungen und Demonstrationen. Die hessische ÖTV stellte den materiellen Rahmen zur Verfügung. Frauen honorieren diese, ihren Vorstellungen entsprechende Funktionalität durch verstärkte Beitritte in die Organisation.<sup>10</sup> Sie beteiligen sich an der Arbeit in der Organisation, indem sie sich für den Kreisvorstand oder auch verschiedene Gremien zur Verfügung stellen. Sie tun dies, weil ihnen eine solche Organisation etwas wert ist und sie diese deshalb auch mitgestalten wollen. Der Anteil von Frauen in Kreisvorständen stieg z.B. von 13,5% (1984) auf 19% (1988) und 24,9% (1992), ihr Anteil in der Großen Tarifkommission wuchs von 15% (1988) auf 24,5% (1992) an (Zahlen der ÖTV Stuttgart, 1992).

Andererseits behalten sich Frauen vor, nicht nur diese Ämter und Funktionen, sondern auch die Organisation wieder zu verlassen, wenn diese ihren Vorstellungen von Nützlichkeit und Funktionalität nicht mehr entspricht. Solche Situationen treten z.B. dann auf, wenn Männer als Mitglieder der Organisation, in konkreten Situationen ihre Interessen zum Allgemeininteresse deklarieren und sie mit ihrer Mehrheits-Macht durchsetzen. So konnten 1990 Arbeiterinnen als Mitglieder der hessischen Tarifkommission diese nicht bewegen, ihre Forderungen nach Eingruppierung in die Lohngruppe II unter der Rubrik "angelernt" in das Gesamtforderungspaket aufzunehmen. Die Frauen, die diese Verhandlungen seit eineinhalb Jahren vorbereitet hatten, wurden von der Männermehrheit in wenigen Sekunden überstimmt. Die Männer maßten sich an zu wissen, was "die" Arbeiterinnen wollen. Verdruß, mindestens aber Mißtrauen,

---

10 Der Frauenanteil an den ÖTV-Mitgliedern stieg in Hessen von 34% im Jahre 1987 auf 38% 1991 und im Jahre 1992 auf 40% an (Mitgliederentwicklung des ÖTV-Bezirks Hessen, Oktober 1993).

macht sich breit, wenn Fraueninteressen im männlichen "Allgemeinen" verschwinden.

Dasselbe kann passieren, wenn Frauenpolitik erfolgreich ist. Als Erzieherinnen ihre Bewegung 1990/1991 als Frauenkämpfe bezeichneten und erklärten, daß es bei Strukturveränderungen in den Tarifverträgen auch um Geschlechterhierarchien und -auseinandersetzungen ginge, riefen diese, auch in der Presse veröffentlichten Äußerungen größere Irritationen unter den Männern der Organisation ÖTV hervor. Da die Auseinandersetzung erfolgreich verlief, sollte sie später auf dem Konto "Allgemeine ÖTV-Politik" verbucht werden. Frauen, die auf die Geschlechterdifferenzierung aufmerksam machten und auf die weibliche Urheberchaft pochten, wurden als "geltungssüchtig" diffamiert. Gerade umgekehrt verhält es sich mit den zum Zeitpunkt der Niederschrift dieses Beitrags stattfindenden Tarifverhandlungen im Schreibdienst. Da sie wenig bis überhaupt nicht erfolgversprechend verlaufen, entziehen sich viele Funktionäre ihrer Verantwortung, die Verhandlungen tatkräftig zu unterstützen und erklären sie nun kurzerhand zur Frauensache, verbucht auf dem Konto "Partikulare ÖTV-Politik". Fraueninteressen werden in diesem Fall also "als Besonderheit behandelt, die je nach politischer Opportunität berücksichtigt oder fallengelassen wird." (Eckart 1993, S. 12)

Wenn sich Frauen in der ÖTV organisieren, wünschen sie sich Arbeitsmöglichkeiten, die vor allem Orte der Kommunikation, der Vergewisserung von Interessen sind und die mit den bisherigen Gremien-Ritualen wenig zu tun haben. Mögliche Formen, z.B. Arbeitsgruppen, Seminare und Veranstaltungen, wurden oben bereits aufgezeigt. Auch die nach außen gerichtete Politik, Frauennarbeit im Betrieb und in den öffentlichen Verwaltungen, braucht diese Formen der Kommunikation. Hessische ÖTV-Frauen haben deshalb vor einem Jahr damit begonnen, betriebliche Frauenkommissionen aufzubauen. Ihr Inhalt kann die betriebliche Aufwertung von Frauenarbeit genauso sein wie die Erkundung von Karrieremöglichkeiten für Frauen auf dem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt im Rahmen einer vorausschauenden Personalpolitik. Auch die Klärung von Fraueninteressen beim derzeitigen Umstrukturierungs- und Modernisierungsprozeß in den Kommunal- und Landesverwaltungen gehört dazu. Die Frauenkommissionen sollen die betriebliche Frauenpolitik stabilisieren, dadurch Fraueninteressen (noch) mehr Gehör verschaffen, das Netzwerk verzweigen und gleichzeitig verstärken.

Frauen möchten Beratungs-Zeit unter sich. Die ÖTV und andere Gewerkschaften anerkennen dieses Bedürfnis in Form der "Frauenausschüsse". Die getrennte Beratung von Frauen als eine Strategie ist solange nötig, wie Männer ihren Universalitätsanspruch beibehalten und deshalb immer wieder irritiert sind, wenn Frauen als Frauen auftreten und die Geschlechterdifferenzen zur Sprache bringen (Eckart 1993, S. 6). Veränderungen in den Köpfen von Män-

nern sind vielleicht dann in Sicht, wenn sie ebenfalls getrennte Beratungen durchführen (offen und nicht an Stammtischen oder in anderen männerbündischen Meetings) und damit ihrerseits signalisieren, daß sich Männer- und Frauensichtweisen unterscheiden, statt die Frauensicht wie bisher zu vereinnahmen. Ein Zwischenschritt zur Anerkennung der Geschlechterdifferenz auf beiden Seiten und der Gleichwertigkeit von Männern und Frauen in der ÖTV wäre also vielleicht ein getrenntes Beratungswesen. Beschlußorgane auf allen Ebenen der Organisation könnten paritätisch besetzt sein und nach dem Konsensprinzip entscheiden und handeln.

### **Die Niederungen der kleinen Schritte - mehr Lust als Frust**

1990/91 waren die Straßen und Plätze in vielen hessischen Städten voller Erzieherinnen, Krankenschwestern, Kinder, Bürgerinnen und Bürger, Unterstützerinnen aus anderen Frauenberufen und autonomen Frauenprojekten. Die kämpfenden Frauen sind nicht verschwunden und ihre Stimmen sind nicht verstummt. Die Bedingungen haben sich verändert, durch Krise und Rezession auch erschwert: Die Frauen im Schreibdienst z.B. müssen seit über zwei Jahren zähe Verhandlungen durchstehen. Viele von ihnen haben Mühe, aus einer Rolle als Objekt herauszukommen, in die sie durch das Vorhaben der Arbeitgeber, Tarifregelungen verschlechtern zu wollen, unwillkürlich gedrängt wurden. Nach wie vor würden sie Zeit benötigen, um ihre Wünsche zu definieren und ihre Möglichkeiten als Handelnde auszuloten. Dies umso mehr, als sie vom Umbruch im Öffentlichen Dienst besonders betroffen zu sein scheinen. Die Umstrukturierungen in den Verwaltungen, die mit dem verstärkten Einsatz neuer Technologien verknüpft sind, werden auf Dauer den Schreibdienst in die Sachbearbeitung integrieren und ihn damit weitgehend überflüssig machen.

Arbeiterinnen in der hessischen ÖTV, die jetzt Forderungen für die nächstmöglichen Manteltarifverhandlungen 1995 überlegen, müssen damit rechnen, daß Wünsche nach Aufwertung und besserer Bezahlung gegen drohende Privatisierungen ausgespielt werden. So mancher ÖTV-Funktionär weiß schon heute, daß die morgen durchgesetzte bessere Bezahlung unvermeidlich übermorgen die Privatisierung nach sich zieht. Durchsetzungsstrategien müssen also von den betroffenen und engagierten Frauen noch sorgfältiger durchdacht werden; dies gilt für Arbeiterinnen wie auch für andere Frauenberufsgruppen, die sich auf Auseinandersetzungen vorbereiten.

Zwischen vielen dieser Frauen, den "Ball gebenden" Krankenschwestern und Erzieherinnen und denjenigen, die jetzt weitermachen oder neu beginnen, bestehen starke Verbindungen. Erfahrungen werden weitergegeben, Strategien gemeinsam diskutiert und auch mit anderen, neuen "Listen" kombiniert. So

bringen die "Niederungen der kleinen Schritte" auch Lust, weil bzw. insofern sie Erfolg versprechen.

## Literatur

- Dürk, B. (1991): Wenn das Brunnenmädchen im Heilbad den Hahn zudreht ... - Frauen im Öffentlichen Dienst fordern die Aufwertung ihrer Tätigkeiten -. In: WSI-Mitteilungen 1991, Heft 12, S. 724-733
- Eckart, Ch. (1993): Normalarbeitstag, Teilzeitarbeit und Frauenautonomie. In: Widerspruch, Beiträge zur sozialistischen Politik, Heft 25, S. 113ff.
- Gatterburg, R. (1990): Kurze Stellungnahme zur Situation im Krankenpflegebereich. In: Frauen wollen mehr. Emanzipatorische Tarifpolitik. Fachtagung des Frauensekretariats der ÖTV Hessen zur Aufwertung von Frauenberufen am 27.9.1990 in Marburg Kappel
- Irigaray, L. (1991): Die Zeit der Differenz. Frankfurt/M., New York
- Kramer, H.; Eckart, Ch.; Riemann, I.; Welser, K. (1986): Grenzen der Frauenlohnarbeit. Frankfurt/M., New York
- Kramer, H. (1988): Der Androzentrismus in der Qualifikationsdebatte. In: ifg Frauenforschung, 4/88, S. 48-61
- Kraus, K. (o.J.): Frauen im Schreibdienst melden sich zu Wort. Hg. von B. Dürk, ÖTV Hessen. Frankfurt/M.
- Kraus, K. (o.J.): Hauswirtschafterinnen melden sich zu Wort. Hg. von B. Dürk, ÖTV Hessen. Frankfurt/M.
- Kraus K. (o.J.): Arbeiterinnen melden sich zu Wort. Hg. von B. Dürk, ÖTV Hessen. Frankfurt/M.
- Libreria delle donne di Milano (1988): Wie weibliche Freiheit entsteht. Eine neue politische Praxis. Berlin
- Meyer, S.; Schulze, E. (1989): Balancen des Glücks. München
- Rabe-Kleberg, U. (1987): Frauenberufe - Zur Segmentierung der Berufswelt. Bielefeld
- Rabe-Kleberg, U. (1993): Verantwortlichkeit und Macht. Bielefeld
- Rudolph, H. (1988): Technikkompetenz im Qualifikationspotential von Frauen. In: ifg Frauenforschung, 4/88, S. 32-38

Gedruckt mit freundlicher Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung.

CIP-Titelaufnahme der Deutschen Bibliothek

**Frauen verdienen mehr** : zur Neubewertung von Frauenarbeit  
im Tarifsysteem / Regine Winter (Hg.). - Berlin : Ed. Sigma,  
1994

ISBN 3-89404-369-5

NE: Winter, Regine (Hrsg.)

Copyright 1994 by edition sigma® rainer bohn verlag, Berlin.

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Fotos auf dem Umschlag: Hermine Oberück, Bielefeld.

Druck: WZB

Printed in Germany