

nen familien- und kinderbedingten Arbeitsunterbrechungen auf Männer bzw. Väter; damit wäre auch für Monate oder Jahre die Übertragung der mit der Unterbrechung verbundenen Einkommenseinbußen auf die Männer verbunden (zumindest auf das Niveau einer vom Staat gewährten Lohnersatzleistung für Kindererziehung). Eine solche Verlagerung ist effektiv möglich, indem man die bestehenden oder die zukünftig verbesserten Ansprüche auf Unterbrechungsmöglichkeiten splittet und je zur Hälfte auf Vater und Mutter verteilt. Dann *muß* auch der Vater seinen Anteil nehmen, wenn die ganze zugestandene Unterbrechungszeit und die damit verbundenen Transfers ausgeschöpft werden sollen.

## 5. Schlußbemerkung

Es spricht jedenfalls vieles dafür, zur Abschaffung wie zur Verhinderung zu niedriger Arbeitseinkommen „eindimensionale“ Instrumentenlösungen aufzugeben: Statt der scheinbaren Alternative „gesetzlicher Mindestlohn bei schwachen Gewerkschaften“ und „tariflicher Mindestlohn bei starken Gewerkschaften“ scheint eine Kombination sinnvoller, wobei der Kombinationsgrad allemal unterschiedliche nationale Ausgangsbedingungen berücksichtigen kann. Aber selbst eine Kombination dieser beiden „Instrumente“ bedarf

wahrscheinlich der Ergänzung durch weitere Maßnahmen mit unter Umständen für einzelne Gruppen größerem Wirkungsgrad.

Natürlich erhöhen „gerechte“ Löhne die Kosten. Aber nur unter unrealistischen *ceteris paribus*-Bedingungen erzeugen solche Kostensteigerungen Arbeitslosigkeit – ein so beliebtes wie fragwürdiges Totschlag-Argument gegen mehr Einkommens-Gerechtigkeit. In Wirklichkeit bieten die *Gewinne* von Unternehmen und Branchen mit jetzigen Niedriglöhnen, die „*Umverteilung*“ des allgemeinen zusätzlichen Einkommens-Verteilungsspielraums zugunsten „unterer“ und zu Lasten „oberer“ Arbeitseinkommen und schließlich auch die *Preise* in den betreffenden Branchen und Bereichen einen im Prinzip ausreichenden Bewältigungsspielraum. Durch „gerechte“ Löhne erzeugte Einbußen anderer an Gewinn(zuwachs), Einkommens(zuwachs) und Kaufkraft(zuwachs) sind der „gerechte Preis“ als Kehrseite derselben Medaille. Wenn z. B. die Gesellschaft ernsthaft die Löhne der Handels-Verkäuferinnen oder die Gehälter von Erzieherinnen und Krankenschwestern für zu niedrig hält – auch weil solche Berufe sonst auf Dauer mit gefährlichen Konsequenzen personell „austrocknen“ – dann muß sie diese Einkommen anheben und in vielen Fällen für die entsprechenden Produkte und Leistungen dieser Einkommensbezieher (viel) mehr zu zahlen bereit sein.

# Wenn das Brunnenmädchen im Heilbad den Hahn zudreht . . .\*)

– Frauen im Öffentlichen Dienst fordern die Aufwertung ihrer Tätigkeiten –

Von Barbara Dürk\*\*)

## 1. Einleitung

Im Öffentlichen Dienst<sup>1)</sup> gibt es rund 16 „typische Frauenberufe“<sup>2)</sup>, mehrheitlich verbunden mit dem Status der Angestellten: Bibliotheksassistentinnen, Bibliothekarinnen, Frauen im Schreib- und Verwaltungs-„dienst“, Krankenschwestern, Altenpflegerinnen, Hebammen, Erzieherinnen, Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen, medizinisch-technische Assistentinnen, Arzt-, Zahnarzt- und Apothekenhelferinnen, Hauswirtschafterinnen/Hauswirtschaftsleiterinnen, Näherinnen, Wäscherinnen, Büglerinnen, Reinigungsfrauen, Stationshilfen, Toilettenwärterinnen, Küchenhilfen.

In zahlreichen dieser Berufe herrscht Personalmangel bis hin zum Personalnotstand. Auch dort, wo in den vergangenen Jahren tarifliche Strukturverbesserungen erkämpft wurden, reißen die Negativ-Schlagzeilen nicht ab: „Betreuung der Kinder schrumpft – immer

weniger Kindertages-Plätze“ oder: „Erzieherinnen, schlechte Bezahlung, starke Belastung“. Tatsächlich liegt die Durchschnittsverweildauer im Beruf z. B. in

\*) In Anlehnung an den Titel bei Kurz-Scherf, I., Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in Heilbädern, in: WSI-Mitteilungen 8/1986, S. 537 ff.

\*\*) Lehrerin für Politik und Geschichte, Maschinenschlosserin, Gewerkschaftssekretärin für Frauen und Umwelt bei der ÖTV-Bezirksverwaltung Hessen, Frankfurt.

1) Es ist zu unterscheiden zwischen „unmittelbarem“ und „mittelbarem“ Öffentlichen Dienst. Der unmittelbare Öffentliche Dienst umfaßt die Beschäftigten bei: Behörden, Gerichten, Einrichtungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und Gemeindeverbände, auch die Beschäftigten der Bundesbahn und der Bundespost. Dem mittelbaren Öffentlichen Dienst gehören die Beschäftigten der Bundesanstalt für Arbeit, die Sozialversicherungsträger und der Zusatzversorgung an. Im folgenden beziehen sich die Ausführungen auf die Beschäftigten des unmittelbaren Öffentlichen Dienstes, außer Bundesbahn und Bundespost. Vgl. hierzu Brandes, W., Buttlar, F. u.a., Der Staat als Arbeitgeber, Frankfurt/New York 1990, S. 33.

2) Unter „typischen“ Frauenberufen bzw. „Frauenberufen“ verstehe ich solche Berufe, in welchen mindestens 70 vH der Beschäftigten Frauen sind.

den sozial-pflegerischen Tätigkeiten bei nur rund 4 Jahren. Danach entscheiden sich die Frauen entweder für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen<sup>3)</sup> oder wählen einen ganz anderen Tätigkeitsbereich. Viele brechen schon während der Ausbildung oder direkt nach ihrem Abschluß die berufliche Laufbahn ab<sup>4)</sup>. In Hessen gibt es z. B. nach den jüngsten vom *Landesarbeitsamt* veröffentlichten Zahlen 1 525 registrierte erwerbslose Erzieherinnen; das sind 10 vH der insgesamt in Hessen Beschäftigten. Die Quote ist hoch, wenn man bedenkt, daß überall Bedarf an diesen Fachkräften besteht.

Es zeichnen sich also als unabgesprochene Strategie „Verabschiedungstendenzen“ aus frauentypischen Berufen ab, obwohl – damit nur scheinbar im Widerspruch – gleichzeitig immer noch eine ältere „Gegenbewegung“ stattfindet: Immer mehr Frauen strömen als Beschäftigte in den Öffentlichen Dienst<sup>5)</sup>. Diese Feminisierung des Öffentlichen Dienstes, insbesondere in den Berufen des Bildungs- und Gesundheitssystems, trägt nun offenbar unter geschlechtshierarchischen Rahmenbedingungen nicht zu einem Aufbrechen dieser Bedingungen bei, sondern eher zu ihrer Verfestigung in den von Frauen dominierten Bereichen<sup>6)</sup>. Verfestigung heißt konkret, daß Männer-Tätigkeiten nach wie vor hoch und gelegentlich sogar noch höher (als bisher), Frauen-Tätigkeiten dagegen niedrig bewertet und entsprechend bezahlt werden.

Deshalb kritisieren zunehmend sowohl die Frauen, die den Öffentlichen Dienst verlassen, als auch die Verbleibenden diesen Zustand und verlangen eine gesellschaftliche und auch einkommensmäßige Aufwertung von Frauen-Arbeiten. Antriebskraft ist auch das Verlangen der Frauen nach eigenständiger Existenzsicherung. Der Prozeß der Individualisierung führt bei

Frauen zu vielfach veränderten Lebensläufen und Beziehungsformen, „zur Herauslösung aus traditionellen Herrschafts- und Versorgungszusammenhängen“<sup>7)</sup>. In der Bundesrepublik wird jede dritte Ehe geschieden, in Großstädten schon jede zweite. Drei Viertel der Scheidungen gehen von Frauen aus. 60 vH der geschiedenen Frauen lehnen eine Wiederverheiratung ab. 1949 waren noch 40 vH der Frauen der Meinung, die Ehe sei der Grundstein zum Lebensglück; heute sind es nur noch knapp ein Drittel. Dabei wird nicht der Liebe unter den Geschlechtern abgeschworen, sondern der Ehe mit den als starr empfundenen, traditionell einseitigen Zuweisungen von Haus- und Familienarbeit an die Frau<sup>8)</sup>.

Diesen Problemen und Veränderungstendenzen werden offenbar auch (neben gesetzlichen und institutionellen Faktoren) die *Tarifverträge* im Öffentlichen Dienst nicht gerecht, die teilweise 15 bis 30 Jahre alt sind<sup>9)</sup>. Im Prinzip sieht dies auch die ÖTV selbst so: Für drei Frauen-Berufe haben bislang Tarifverhandlungen mit dem Ziel von Strukturverbesserungen stattgefunden bzw. stehen an: im Krankenpflegebereich, im Sozial- und Erziehungsdienst und, im Dezember 1991, bei den Angestellten im Schreib„dienst“. Weitere Aufbesserungen für diese wie für alle anderen Bereiche sind unerlässlich. Der Notstand in der Pflege z. B. macht deutlich, daß lebensnotwendige gesellschaftliche Versorgungsleistungen zusammenbrechen – wenn Frauen den Hut nehmen . . .

In diesem Beitrag sollen diese Misere der Frauen-Berufe im Öffentlichen Dienst und Möglichkeiten zu ihrer Behebung im Mittelpunkt stehen. Letztere werden auch aus der Sicht der Frauen selbst und im Spiegel der bisherigen tarifpolitischen Aktivitäten geprüft, bevor eigene Vorschläge entwickelt werden. Die Ausführungen konzentrieren sich aus Datengründen überwiegend auf die weiblichen Angestellten und greifen insbesondere beispielhaft die Tätigkeiten der *Erzieherin* und der *Reinigungsfrau* heraus.

## Gliederung

1. Einleitung
2. Strukturmerkmale der „typischen“ Frauen-Berufe im Öffentlichen Dienst
3. Frauen-Arbeit aus Frauen-Sicht: Aufwertung ist nötig
  - 3.1 Das Beispiel der Erzieherin
  - 3.2 Das Beispiel der Reinigungsfrau
  - 3.3 Sollen nur marktvermittelte Qualifikationen zählen?
4. Bisherige Erfolge der Aufwertungskampagne in den jüngsten Tarifabschlüssen
  - 4.1 Erste Schritte bei Erzieherinnen und Reinigungsfrauen
  - 4.2 Frauenbewegung und Gewerkschaftsorganisation im Spannungsverhältnis
5. Vorschläge für die weitere Praxis
  - 5.1 Die Aufwertungskampagne als tarifpolitischer Schwerpunkt
  - 5.2 Betriebliche Frauenkommissionen als Flankierung

<sup>3)</sup> Nach Auskunft eines Lehrers des ÖTV-Fortbildungsinstituts für den Krankenpflegebereich in Duisburg ist der Ansturm von Krankenschwestern auf die Einrichtung gewaltig.

<sup>4)</sup> So z. B. in den Ausbildungslehrgängen an den Städtischen Kliniken Kassel.

<sup>5)</sup> Mayer, K. U. u. a. (Hrsg.), Vom Regen in die Traufe, Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt/New York 1991, S. 120.

<sup>6)</sup> Vgl. Teubner, U., Neue Berufe für Frauen, Frankfurt/New York 1989.

<sup>7)</sup> Diezinger, A., Frauen: Arbeit und Individualisierung, Opladen 1991, S. 18.

<sup>8)</sup> Meyer, S., Schulte, E., Balancen des Glücks, München 1989, S. 11 ff.

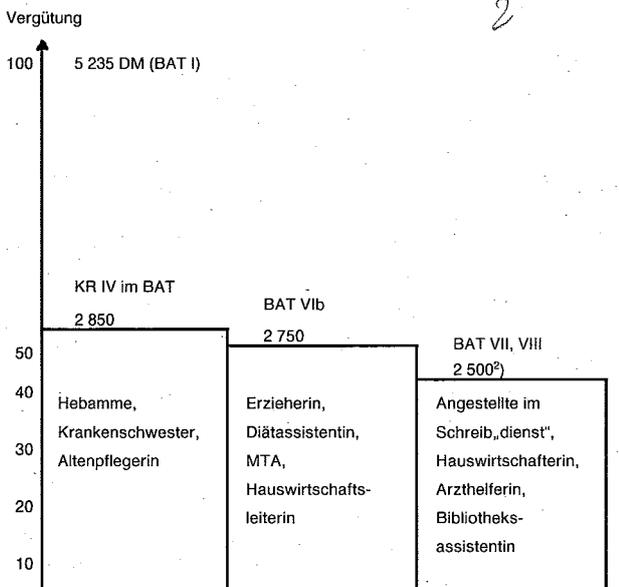
<sup>9)</sup> Der Tarifvertrag für den Schreib„dienst“, die Anlage N, besteht z. B. seit 1969, der für die Hauswirtschaft seit 1975.

## 2. Strukturmerkmale der „typischen“ Frauen-Berufe im Öffentlichen Dienst

Im unmittelbaren Öffentlichen Dienst waren 1989 rund dreieinhalb Millionen Angestellte beschäftigt, darunter mit einem Anteil von rund 43 vH eineinhalb Millionen Frauen. Die Verteilung der Geschlechter auf die Laufbahngruppen des Öffentlichen Dienstes im Rahmen des *Bundesangestelltentarifs* (BAT) macht *geschlechtshierarchische* Zuschreibungen offenkundig: Im einfachen und mittleren Dienst überwiegt der Frauen-Anteil mit fast 60 vH. Dieser Bereich umfaßt die Vergütungsgruppen von BAT X (2 233 DM brutto) bis BAT V c (2 917 DM brutto, jeweils erste Altersstufe mit allgemeiner Zulage und Ortszuschlag). Betrachten wir nur den Bereich der Gemeinden/Gemeindeverbände, wird die Geschlechtertrennung innerhalb der Laufbahngruppen noch deutlicher: Im einfachen Dienst beträgt der Frauen-Anteil 75 vH, im mittleren 70 vH, im gehobenen nur noch 33 vH und im höheren Dienst sogar nur 22 vH<sup>10</sup>.

Die überwiegende Mehrzahl der Frauen im Öffentlichen Dienst arbeitet in den oben genannten Frauen-Berufen. Als solche sind sie (ausgenommen die Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen und die Bibliothekarinnen mit Fachhochschulabschlüssen)<sup>11</sup>) in der Regel dem einfachen und mittleren Dienst zugeordnet (BAT X-V c). Sie liegen mit ihrer Vergütungshöhe relativ nahe beieinander und lassen sich in drei de facto-

Schaubild 1  
Ausgewählte typische Frauenberufe im öffentlichen Dienst und ihre Vergütung<sup>1)</sup> gemäß Bundesangestelltentarif (BAT)



1) Grundvergütung einschließlich Allgemeiner Zulage und Ortszuschlag ab 1. 1. 1991; gerundete Zahlen. – 2) Dieser Betrag entspricht auch weitgehend der Bezahlung der Reinigungsfrauen, Wäscherinnen, Näherinnen, Büglerinnen, Küchenhilfen im Status der Arbeiterinnen, geregelt im entsprechenden Tarifvertrag.

Quelle: BAT – eigene Berechnungen.

Vergütungsgruppen zusammenfassen: diejenigen mit rund 2 500 DM, mit 2 700 DM und 2 800 DM brutto monatlichem Arbeitsentgelt. In *Schaubild 1* sind diese Vergütungshöhen in bezug zur höchsten BAT-Vergütung (BAT I) gesetzt. Es verdeutlicht noch einmal ihre Nähe zueinander und vermittelt zugleich den Eindruck, als habe ein „unsichtbarer“ allgemeingültiger gesellschaftlicher Bewertungsmaßstab den Frauen-Tätigkeiten einen „Einheitslohn“ zugewiesen, der bei rund 2 700 DM brutto liegt.

Auch langfristig sind die meisten Frauen-Berufe Sackgassen: Es gibt kaum Aufstiegsmöglichkeiten oder Durchlässe für „Karrierewege“<sup>12</sup>). Es ist keine eingehende *Beschreibung* der Frauen-Berufe in den Tarifverträgen enthalten: Eingruppierungskriterien sind relativ pauschal in knappen Sätzen genannt, so der Berufsabschluß, die Berufserfahrung und einige quantitative Aspekte wie z. B. die Anzahl der Kindergruppen, der „Untergebenen“, der ausgegebenen Mittagessen usw.

Blumen- und wortreich hingegen ist die Beschreibung verschiedener Männer-Tätigkeiten in den Tarifverträgen. In der höchsten Lohngruppe des *Hessischen Lohntarifvertrags* (HLT) ist beispielsweise der Gärtner genannt, „in besonders verantwortlicher Stellung für die selbständige Betreuung von hochwertigen Spezialsammlungen (. . .) und sehr schwierigen Kulturpflanzen (z. B. [ . . . ] Orchideensammlung [ . . . ])“. Auch beschrieben sind Tier-Wärter und -Wärterinnen des „Zoologischen Gartens Frankfurt am Main (. . .) in der Affen-Anlage, in der Menschenaffen-Anlage (. . .) in besonders verantwortlicher Stellung, die besonders schwierige Tiere betreuen, behandeln, überwachen“. Neben dem hohen Stellenwert, der technischen Handgriffen zugeschrieben wird, finden in „männer-typischen“ Berufen traditionell „Ausbildung, Anzahl der Berufsjahre, Erfahrung, Verantwortung, selbständige Arbeiten, körperlich schwere Arbeiten“<sup>13</sup>) eine entsprechende tarifliche explizite Erwähnung und Bewertung.

Hingegen wird vielen Frauen-Berufen per Tarifvertrag „Selbständigkeit“ mehr oder weniger und die Fähigkeit zur „besonderen Verantwortung“ gänzlich abgesprochen – jedenfalls implizit, weil entsprechende Formulierungen fehlen. In BAT VI b wird im „Allgemeinen Teil“ der entsprechenden Tätigkeit lediglich ein Fünftel als „selbständige Leistungen“ zugestanden – dabei ist BAT VI b die Eingangseingruppierung für Erzieherinnen von *Menschen* und *nicht* von „Menschen-

<sup>10</sup>) Statistisches Bundesamt, Personal im Öffentlichen Dienst, in: *Wirtschaft und Statistik* 10/1990, S. 733, eigene Berechnungen.

<sup>11</sup>) Über den zahlenmäßigen Anteil der einzelnen Berufsgruppen in den „typischen“ Frauenberufen liegen keine Zahlen vor.

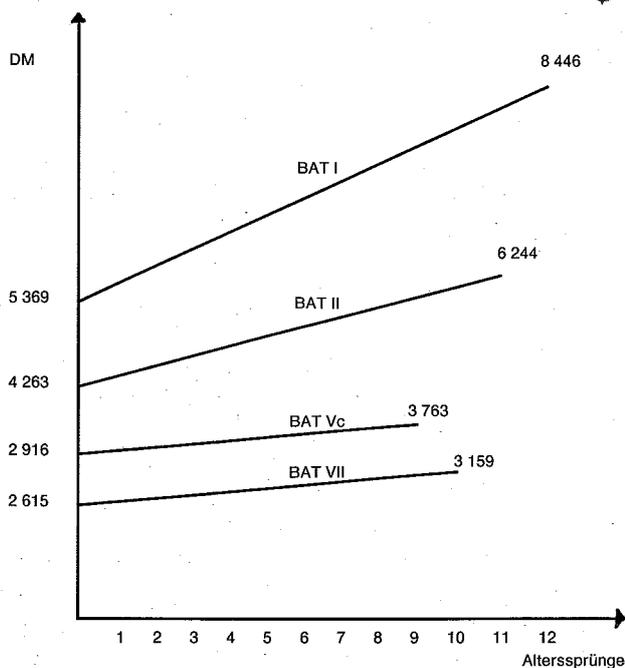
<sup>12</sup>) Mayer, K. U. u. a., *Vom Regen in die Traufe . . .*, a.a.O., S. 138.

<sup>13</sup>) Nassauer, M., *Bei gleicher Qualifikation . . .*, Institut Frau und Gesellschaft, Frauenforschung 4/1988, S. 65.

affen“ (s. o.). Und die „besondere Verantwortung“ wird erstmals in der Vergütungsgruppe IV b genannt, die (ausgenommen für Berufe mit Fachhochschulabschluß) für Frauen-Berufe derzeit unerreichbar ist.

Tarifliche Regelungen, die sich am *ununterbrochenen* Erwerbsverhalten von Männern orientieren und zugleich lange Betriebszugehörigkeit honorieren, wirken sich auf die Vergütung von Frauen-Arbeit zusätzlich negativ aus: Nach 16 Jahren Betriebszugehörigkeit ist im Arbeiter- und Arbeiterinnen-Bereich der letzte von acht einkommenserhöhenden Stufensprüngen *innerhalb* der jeweiligen Lohngruppe getan. Reinigungsfrauen z. B., die in spätem Alter *quer* einsteigen, erreichen oft die letzten Stufen überhaupt nicht oder jedenfalls viel später als ihre männlichen Kollegen vergleichbaren Alters. Im BAT richten sich die Stufensprünge der einzelnen Vergütungsgruppen zwar nach dem Lebensalter, Quereinsteiger/innen werden jedoch um mindestens eine Lebensaltersstufe „*verjüngt*“. Hier sind die Stufensprünge unterschiedlich groß. Die Regel ist: *Wer wenig hat, macht keine großen Sprünge*. In der Vergütungsgruppe VII beträgt die *Differenz* zwischen der Eingangs- und Endstufe z. B. 550 DM; in der Vergütungsgruppe I liegt sie bei 3 100 DM. So geht die Schere zwischen niedrigen, frauen-dominierten Vergütungsgruppen und hohen, männer-dominierten im Laufe der Jahre noch weiter auseinander (vgl. *Schaubild 2*).

Schaubild 2  
Eingangsstufen und Endstufen von ausgewählten  
BAT-Vergütungen<sup>1)</sup>



1) Für Angestellte der Gemeinden, Grundvergütung einschließlich Allgemeiner Zulage und Ortszuschlag ab 1. 1. 1991; auf volle DM gerundete Zahlen.

Quelle: BAT – eigene Berechnungen.

### 3. Frauen-Arbeit aus Frauen-Sicht: Aufwertung ist nötig

Nicht zuletzt diese tarifinterne Problematik war für die *ÖTV Hessen* Anlaß, im Rahmen eines seit anderthalb Jahren laufenden Projekts hessische Frauen aus Berufen im Öffentlichen Dienst ihre Tätigkeiten ausführlich beschreiben zu lassen<sup>14)</sup>. Ausgangspunkt ist die Erkenntnis, daß sich *Wertschätzung* in und durch Sprache ausdrückt. Sprache ist Trägerin kultureller Werte<sup>15)</sup>. Wenn über eine Sache „kein Wort zu verlieren“, sie „nicht der Rede wert ist“, hat sie keine Bedeutung, ist sie nichts wert. Sprache kann diskriminieren, aber auch aufwerten. Sprache zu nutzen, um aus Frauen-Sicht zu definieren, Frauen-Tätigkeiten damit einen tarifvertraglichen Wert zu verleihen, ist Neuland. Zweck dieser Aktion ist u. a., Tätigkeitsbeschreibungen zu bekommen.

Zwar stößt die davon ausgehende Anregung, solche Tätigkeitsbeschreibungen in die entsprechenden Tarifverträge aufzunehmen, innerhalb der *ÖTV* auch auf Kritik. Eine Kritik z. B. lautet: Je differenzierter eine Beschreibung sei, desto eher könnten Arbeitgeber Personen aus Vergütungs- und Fallgruppen ausschließen, die z. B. nicht alle aufgeführten Anforderungen erfüllten. Aber die Beschreibung der Tätigkeiten soll gerade nicht der Differenzierung und Ausgrenzung dienen. Denn sie ist nicht zu verwechseln mit der Beschreibung von Fallgruppen, die Tätigkeiten bestimmten Vergütungsgruppen zuordnen. Es handelt sich bei den Beschreibungen der Frauen-Tätigkeiten nicht um Tätigkeitsmerkmale im herkömmlichen Sinn. Deshalb können diese Tätigkeitsbeschreibungen am Ende des jeweiligen Tarifvertrags als *Protokollnotiz* oder am Anfang in die *Einleitung* aufgenommen werden. Sie sollen auf jeden Fall materieller Bestandteil der Verträge sein, gleichermaßen als Zeichen, daß die Tarifvertragsparteien Frauen-Tätigkeiten durch Sprache aufwerten, aber dann auch durch tätigkeits-adäquate Einkommen honorieren wollen.

Es folgen zwei *Beispiele* für mögliche Tätigkeitsbeschreibungen, die hier weitgehend von den Betroffenen selbst im Rahmen des erwähnten *ÖTV*-Projekts entwickelt worden sind.

#### 3.1 Das Beispiel der Erzieherin

Erzieherinnen-Tätigkeit beinhaltet die „Einsatzmöglichkeit“ in rund 40 verschiedenen Bereichen, z. B. in Kindertagesstätten, Kinderdörfern, Behinderten-

<sup>14)</sup> Die Beschreibungen sind bei der *ÖTV*, Bezirk *Hessen*, Sek. XIII, erhältlich.

<sup>15)</sup> Vgl. *Irigaray, L.*, *Die Zeit der Differenz*, Frankfurt/New York 1991, S. 61 ff.

heimen, Kinderhäusern, Spielmobilen“. „Erzieherinnen in Kindergärten fördern die Kreativität, die Fähigkeit, auf Konflikte eingehen zu können (. . .) Sie arbeiten mit verschiedenen Arbeitsmethoden, erarbeiten neue hinzu, die auch praktisch anwendbar sind, z. B. mit einfachen Musikinstrumenten spielen, Rhythmusübungen durchführen. Sie erstellen Entwicklungsberichte, die allgemein verständlich sein müssen. Sie schreiben Protokolle und beherrschen die Gesprächsführung bei Elterngesprächen“<sup>16)</sup>.

Erzieherinnen arbeiten vollkommen selbständig. Sie planen und konzipieren ihre Arbeit allein oder im Team. Sie haben, gerade weil sie mit Kindern in entwicklungs-psychologisch wichtigen Altersstufen umgehen, besondere Verantwortung. Gleichzeitig besitzen sie technischen Sachverstand und handwerkliches Geschick.

Erzieherinnen entwickeln ein hohes Maß an Fürsorge gegenüber den ihnen Anvertrauten: Sie trösten, hören zu, geben Zuwendung, versetzen sich in Kinder hinein.

Erzieherinnen werden Gesundheitsexpertinnen: Sie befassen sich z. B. mit den zunehmenden Allergien von Kindern, mit deren Atemwegserkrankungen und ihren Ursachen. Sie gehen teilweise gegen Krankheitsursachen in der Nähe des Kindergartens vor (wie z. B. in *Frankfurt/Höchst* gegen die dortige Müllverbrennungsanlage).

Dies alles sind „extrafunktionale Qualifikationen, hausarbeitsnahe, bedürfnis- und beziehungsorientierte Fähigkeiten“<sup>17)</sup>. Sie werden als Qualifikationen gerade in diesem Beruf – stillschweigend bzw. in den Tarifverträgen nicht explizit erwähnt – vorausgesetzt.

### 3.2 Das Beispiel der Reinigungsfrau

„Reinigungsarbeiten in Kindergärten, Schulen, Verwaltungen umfaßt das selbständige Materialzusammenstellen, je nach Arbeitsanforderung, das Trennen von Müll, das Untersuchen von Flecken auf dem Boden und ihre entsprechende Behandlung (z. B. ist Kaugummi mit einem Spachtel zu entfernen, schwarze Striemen auf hellen Böden sind mit Sondermitteln zu behandeln usw.). Beim Bohren mit der Bohrermaschine ist Kraft und Geschicklichkeit nötig, beim Wachsen auf PVC, Stein, Linoleum ist auf gleichmäßig dünnes Auftragen zu achten; wird die Schicht zu dick, gibt es Ränder und Dreckecken“<sup>18)</sup>.

Reinigungstätigkeiten setzen Fachkenntnisse in Werkstoffkunde, sach-, menschen- und umweltgerechten Umgang mit Reinigungsmitteln, Muskelkraft, technisches und handwerkliches Geschick voraus.

Reinigungsfrauen, die in Kindergärten, Krankenhäusern oder Altenheimen arbeiten, verfügen ebenfalls

über extrafunktionale Qualifikationen wie Fürsorglichkeit, Verantwortung, Zuwendungs-Fähigkeit gegenüber Kindern, Alten und Kranken.

Auch diese Tätigkeiten und Fähigkeiten werden bisher nur stillschweigend vorausgesetzt, obwohl sie für die Erfüllung der Arbeit unentbehrlich sind. Hier wie bei vielen sogenannten un- oder angelernten Berufen rechnen Arbeitgeber offenbar mit „tacit skills“, d. h. mit unsichtbaren Fähigkeiten. In der arbeitswissenschaftlichen Diskussion wird damit das Auseinanderfallen von Anforderungsbeschreibungen und Tätigkeiten angesprochen. Nicht nur in Ausnahmefällen verfügen Arbeitskräfte über umfassendere Kenntnisse und Fähigkeiten als in der Beschreibung ihres Arbeitsplatzes offiziell angeführt sind; sie müssen zur erfolgreichen Erledigung ihrer Aufgaben breiter als beschrieben bzw. „ausgeschrieben“ qualifiziert sein<sup>19)</sup>.

Reinigungsfrauen z. B. haben im Vergleich zu anderen weiblichen Erwerbstätigen ein höheres Durchschnittsalter. 48 vH dieser Berufsgruppe sind älter als 45 Jahre, während es in anderen Bereichen lediglich 30 vH sind<sup>20)</sup>. Jahrzehntelang in der Hausarbeit erworbenes Geschick und viel Routine bringen diese Frauen also häufig mit. Viele Reinigungsfrauen haben darüber hinaus einen *Facharbeiterinnen*beruf erlernt, z. B. Friseurin, Näherin, Verkäuferin. Andere wiederum arbeiteten eine Zeitlang im Akkord in der Fabrik und lernten dort ihre Handgriffe rationell einsetzen.

### 3.3 Sollen nur marktvermittelte Qualifikationen zählen?

Die Untersuchung dieser beiden wie anderer Tätigkeiten in Frauen-Berufen des Öffentlichen Dienstes befördert ans Licht, wie vielfältig und qualifiziert die Berufsinhalte sind – gerade auch im Gegensatz zu den knappen Beschreibungen in den entsprechenden Tarifverträgen. Viele Bestandteile der verrichteten Arbeiten werden dort – obwohl offenbar erwartet – weder beschrieben noch bewertet, weil sie nicht marktvermittelt erbracht werden. Das gilt insbesondere für hausarbeitsnahe, bedürfnis- und beziehungsorientierte Fähigkeiten. Da sie von keiner Handwerkskammer bzw. Industrie- und Handelskammer „abgenommen“ sind, spielen sie bei der Vergütung keine Rolle. „Der Begriff der Qualifikation, wie er in der gesamten sozialwissenschaftlichen und ökonomischen Debatte üblich ist,

<sup>16)</sup> Aus den Tätigkeitsbeschreibungen für „Frauenberufe im Öffentlichen Dienst“ der ÖTV, Bezirk Hessen, Frankfurt 1991.

<sup>17)</sup> Kramer, H., Der Androzentrismus in der Qualifikationsdebatte, Institut Frau und Gesellschaft, Frauenforschung 4/1988, S. 54.

<sup>18)</sup> Aus den Tätigkeitsbeschreibungen . . . , a.a.O.

<sup>19)</sup> Rudolph, H., Technikkompetenz im Qualifikationspotential von Frauen, Institut Frau und Gesellschaft, Frauenforschung 4/1988, S. 33.

<sup>20)</sup> Rabe-Kleberg, U., Frauenberufe – Zur Segmentierung der Berufswelt, Bielefeld 1987, S. 155.

meint von vornherein *marktbezogene* Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse der Arbeitskraft<sup>21</sup>).

Gleichzeitig hat die in der Geschlechterhierarchie dominierende männliche Definitionsmacht *unterschiedliche* Bewertungen für *gleiche* Sachverhalte zur Folge: Während z. B. dem dequalifizierten Handwerker, Bäcker oder Metzger in der betrieblichen Praxis *polyvalente* Qualifikationen unterstellt werden, die innerbetrieblich eine höhere Bewertung der Arbeitskraft zur Folge haben, spielen Facharbeitsqualifikationen z. B. von Reinigungsfrauen bei deren innerbetrieblichen Bewertung überhaupt keine Rolle.

#### 4. Bisherige Erfolge der Aufwertungskampagne in den jüngsten Tarifabschlüssen

Die von Frauen selbst ausgehende Bewegung für die Aufwertung von Frauen-Berufen hat die Tarifvertragsparteien zu ersten Reaktionen gezwungen. Druck wurde und wird auch erzeugt durch die sich aus diesen Berufen verabschiedenden Frauen mit den deutlich spürbaren Folgen knapper und katastrophaler Personalkapazitäten. Beide Verhaltensweisen sind „Bewältigungsstrategien“ von Frauen, die nicht mehr als Opfer der Verhältnisse, sondern als widerspenstige Subjekte handeln; und sie werden dort gesellschaftlich relevant, wo sie so massenhaft auftreten, daß sie nicht mehr als das Verhalten einzelner individualisiert und personalisiert abgetan werden können<sup>22</sup>).

Neu ist, daß diese Bewegung ausschließlich von „unten“ kommt und von Menschen ausgeht, die bisher hinsichtlich traditioneller gewerkschaftlicher Kampfkraft kaum eine Rolle spielten<sup>23</sup>). Die Beteiligung der Frauen an dieser Bewegung ist schon jetzt außerordentlich breit, und die Formen ihrer Auseinandersetzung verheißen eine neue gewerkschaftliche Kultur. Nicht Rituale und eintönige Sitzungen bestimmen das Bild, sondern lebendige Aktivitäten, Aktionen, öffentliche Streitgespräche, Foren mit Politikern und Politikerinnen, Talks, „Happenings“. Die Arbeitsinhalte der Frauen werden z. B. durch Informations-Stände öffentlich gemacht. Und die „Fach-Frauen“ stellen sich dort und anderswo der öffentlichen Diskussion.

Überall entstehen innerbetrieblich und auf Orts- wie Landesebene in *Hessen* entsprechende gewerkschaftliche (Frauen-)Arbeitsgruppen. Und ihre Vernetzung mit den verschiedenen Bereichen, mit Frauen-Projekten, mit Frauenbeauftragten, Frauen-Forscherinnen außerhalb der ÖTV wird dichter. Die Initiatorinnen von Veranstaltungen, Diskussionsforen innerhalb und außerhalb der ÖTV wechseln, machen Inhalte und Formen lebendig und interessant. So führten z. B. kürzlich die hessischen Frauen-Beauftragten eine große Veranstaltung zur Situation der in der Hauswirtschaft beschäftigten Frauen durch; das Frauen-Referat der Stadt

Frankfurt untersuchte die Bedingungen der Bedürfnisanstalts-Wärterinnen und stieß auf großes öffentliches Interesse.

Diese und andere Aktivitäten der Frauen haben sich teilweise schon auf die Tarifpolitik ausgewirkt:

##### 4.1 Erste Schritte bei Erzieherinnen und Reinigungsfrauen

Für die Tarifaueinandersetzen im *Sozial- und Erziehungsdienst* Anfang 1991 hatte die aus Betroffenen bestehende bundesweite Tarifkommission für die Erzieherinnen die Eingruppierung in BAT V b (statt bisher VII) mit Aufstiegsmöglichkeit nach IV b (bisher VI b) gefordert. Die Differenz zwischen BAT VII und dem begehrten BAT IV b liegt bei rund 700 DM. Einige Kommissionen auf Landesebene, die der Bundes-Tarifkommission zuarbeiteten, gingen mit der Forderung nach einem weiteren Aufstieg nach BAT IV a noch weiter; das damit verbundene Forderungsvolumen betrug knapp 1 000 DM.

Der Ende Februar 1991 vereinbarte neue Tarifvertrag stuft dagegen die Erzieherinnen nun in BAT VI b ein, mit Aufstiegsmöglichkeiten nach V c und – nach einigen Jahren – einer Zulage in Höhe von derzeit 120 DM. Erzieherinnen, die besonders „schwierige Tätigkeiten“ nachweisen, haben Anspruch auf eine Vergütung nach BAT V b. Für viele Erzieherinnen bedeutet der Abschluß insgesamt in Geld ein Mehr von rund 300 DM brutto monatlich.

Die verbleibende Diskrepanz zwischen Forderungen und Erreichtem ist immer noch groß, weil die Zielsetzungen der Frauen weit gesteckt sind:

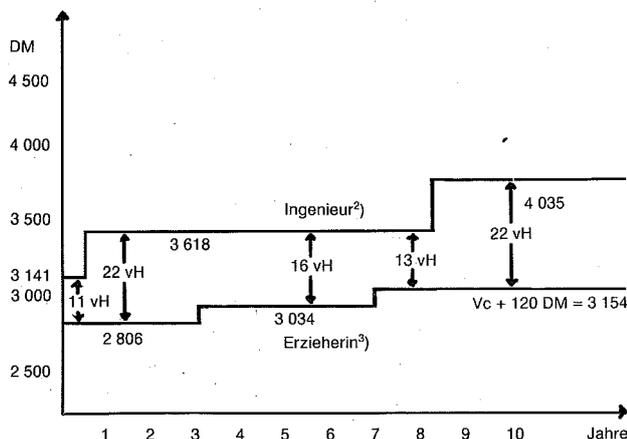
- Der als Eingangseingruppierung geforderte BAT V b ist der *Umschlagpunkt* von den niedrigeren, frauen-dominierten Vergütungsgruppen zu den höheren, männer-dominierten (s. o. Abschnitt 2.). Da alle Frauen-Berufe bisher niedriger als in V b eingruppiert sind, hätte das Durchbrechen dieser Schallmauer Sogwirkung auf viele andere Frauen-Berufe.
- Diese Sogwirkung würde zugunsten der Frauen das Tarifgefüge merklich verschieben, die Frauen würden ins Mittelfeld vorrücken; die Geschlechterhierarchie, abgebildet im Tarifgefüge, würde „angekratzt“.
- Auf der symbolischen Ebene bedeutete eine deutlich höhere Vergütung der Erziehungstätigkeit die Anerkennung ihrer Gleichwertigkeit mit z. B. der Inge-

<sup>21</sup>) Kramer, H., *Der Androzentrismus* . . . , a.a.O.

<sup>22</sup>) Eckart, Ch., *Selbständigkeit von Frauen im Wohlfahrtsstaat*, hrsg. vom Hamburger Institut für Sozialforschung, Hamburg o. J., S. 8.

<sup>23</sup>) Bei Arbeitskämpfen im Öffentlichen Dienst waren bisher die maßgeblichen Stoßtrupps der ÖTV die Müllwerker und die Beschäftigten des Öffentlichen Personennahverkehrs.

Schaubild 3  
Idealtypischer Vergleich der Vergütung<sup>1)</sup> einer Erzieherin und eines Ingenieurs für 10 Jahre seit Berufsbeginn



1) Grundvergütung einschließlich Allgemeiner Zulage und Ortszuschlag ab 1. 1. 1991 bzw. 24. 4. 1991; zwischenzeitliche berufsjahresbedingte Einkommenserhöhungen (Stufensprünge) sind in die angegebenen Beträge eingerechnet; gerundete Zahlen. – 2) Zu Berufsbeginn in BAT Vb eingestuft; anschließend zehnjährige ununterbrochene Tätigkeit. – 3) Zu Berufsbeginn in BAT VIb eingestuft; anschließend zehnjährige ununterbrochene Tätigkeit.

Quelle: BAT – eigene Berechnungen.

nieurstätigkeit. Tariflich manifestierte sich auf diese Weise ein Wertewandel: Erzieherische Arbeit, derzeit unter Frauen-Regie, würde gleichbewertet wie technische Tätigkeiten in überwiegend Männerhand.

Der jetzige Tarifabschluß hat dies nicht gebracht, aber zumindest starre Distanzen im Tarifgefüge aufgeweicht. *Schaubild 3* kann dies verdeutlichen; es zeigt die Einkommensentwicklung einer Erzieherin und eines Ingenieurs über einen Zeitraum von 10 Jahren. Zugrunde liegen für beide Bereiche neue Tarifverträge, denn die „Meister/Techniker/Ingenieure“ wurden zeitgleich mit dem Sozial- und Erziehungsdienst verhandelt und neu abgeschlossen: Im Laufe der Jahre nähert sich die Vergütung der Erzieherin zwar dem Ingenieursgehalt an, die Einkommensabstände als Ausdruck unterschiedlicher Bewertung schrumpfen zugunsten der Bewertung der Erzieherintätigkeit. Doch am Ende der Aufstiegsmöglichkeiten sind die alten Distanzen wieder hergestellt; die Hierarchie ist (noch einmal?) zementiert.

Einen anderen Schwerpunkt der vergangenen Tarifauseinandersetzungen im Bereich der Arbeiter und Arbeiterinnen Hessens, denen bundesweite Rahmentarifverhandlungen und -vereinbarungen im Herbst 1990 vorausgingen, bildete die Aufwertung von *Reinigungsarbeit*; der bundesweite Rahmentarifvertrag ließ hier noch regionalen Spielraum. Hessische Reinigungsfrauen hatten sich seit 1 1/2 Jahren in einem bezirklichen Arbeitskreis getroffen und dort Tätigkeiten untersucht und beschrieben, Inhalte öffentlich zur Spra-

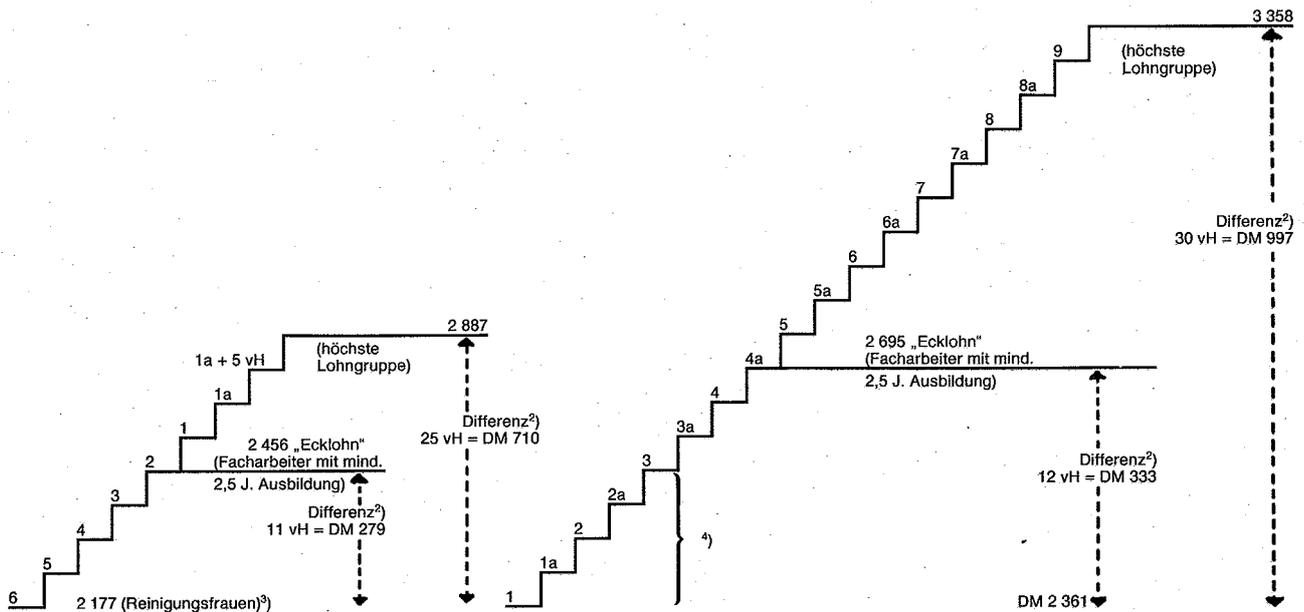
che gebracht, Pressekonferenzen und Veranstaltungen organisiert.

Als Ausdruck von Aufwertung verlangten die Reinigungsfrauen die Eingruppierung in den *Hessischen Lohntarifvertrag II (HLT II)* Fallgruppe 1 für „angelernte“ Tätigkeiten. Bisher rangierten sie immer unter der Rubrik *einfachste* Arbeiten in der *untersten* Lohngruppe I. Innerhalb der Hessischen Tarifkommission konnten sich die Frauen mit dieser Forderung aber nicht durchsetzen. Zu stark wären traditionelle Hierarchien in „Unordnung“ geraten. Zum Beispiel hätten die Reinigungsfrauen die Müllwerker im Tarifgefüge und damit auch in der gesellschaftlichen Wertschätzung überholt, ein Ansinnen, das dem (bisherigen?) Stoßtrupp gewerkschaftlicher Kampfkraft nicht zuzumuten schien. Dennoch sind auch durch den neuen *Hessischen Lohntarifvertrag* Erfolge zu verzeichnen. In der Öffentlichkeit ist durch die vorangegangene Auseinandersetzung das Thema Aufwertung von Reinigungsarbeit kaum noch wegzudenken. Und im Tarifgefüge selbst haben die Reinigungs-Frauen in Hessen erstmals und bisher *einmalig* auf Länderebene Aufstiegsmöglichkeiten in die Lohngruppe II und II a des *HLT* errungen. Ihre Eingangseingruppierung bleibt allerdings die *unterste* Lohngruppe, wenn auch jetzt der Fallgruppe „*einfache*“ Tätigkeiten zugeordnet.

Durch die der hessischen Auseinandersetzung vorausgegangene bundesweite Neuordnung des Tarifgefüges, insbesondere die Einführung von *Zwischenlohngruppen*, sind allerdings mehr Hierarchien entstanden und Einkommensdistanzen im Arbeiterinnen- und Arbeiterbereich wieder vergrößert worden, wenn auch nur geringfügig. *Schaubild 4* zeigt, daß die Entfernung der Reinigungsfrauen-Einkommen zum „Ecklöhner“, dem Wertmaßstab nach oben und unten, um 1 vH größer geworden ist. Die Tarifpolitik auf *Bundesebene* hat also bei der Reinigungstätigkeit die gesellschaftlichen Tendenzen in Richtung Aufwertung eher konterkariert.

#### 4.2 Frauenbewegung und Gewerkschaftsorganisation im Spannungsverhältnis

Als vorläufiges Fazit kann man festhalten, daß eine erstmals von Betroffenen betriebene Grundlagen-„forschung“ über Inhalte und Wertigkeit „typischer“ Frauen-Tätigkeiten im Öffentlichen Dienst bei Erzieherinnen, Krankenschwestern und Reinigungsfrauen erste Einkommensverbesserungen erzielt hat. Die Tarifhierarchie verschob sich allerdings lediglich partiell zu ihren Gunsten. Vieles scheint vorläufig noch zementiert. Wie lange aber dieses „vorläufig“ noch währt, hängt wesentlich von der weiteren Bewegung unter den Frauen ab wie auch von der Bereitschaft der ÖTV, sich das Aufwertungsbegehren zu eigen zu machen. Und



1) Lohn einschließlich eingearbeiteter Zuschläge; auf volle DM gerundete Zahlen. – 2) Differenz zum (untersten) Lohn der Reinigungsfrauen. – 3) Einzige Lohngruppe der Reinigungsfrauen. – 4) Lohngruppen der Reinigungsfrauen.  
Quelle: HLT – eigene Berechnungen.

hier scheint es Grund für Hoffnung wie für Skepsis zu geben:

Zwar verschaffen sich auf örtlicher Ebene die Frauen in den Gewerkschaften immer mehr Respekt. Bei den Tarifaueinandersetzungen um Lohn und Gehalt in diesem Jahr standen verschiedentlich Erzieherinnen und Krankenschwestern auch als erste auf der Straße. Frauen sind inzwischen stärker in neue Vertrauensleutegremien und einige sogar wegen ihrer Kraft und Kompetenz in Kreisvorstände gewählt worden. Aber insgesamt sind die Widerstände gegen mehr Fraueneinfluß und -einkommen doch noch relativ groß:

Die ÖTV als Gesamtorganisation gibt den Frauen und ihrer Bewegung bisher nur Raum innerhalb bestimmter unausgesprochener Grenzen. Der Eindruck entsteht, daß der einzelne Kampf, die einzelne Auseinandersetzung jeweils die Ausnahme bzw. das Besondere bleiben soll.

– Zum Beispiel war vom *Hauptvorstand* nicht geplant, daß im Tarifstreit auf die *Krankenschwestern* die *Erzieherinnen* folgen und die Krankenschwestern gleichzeitig weitermachen. Der wochenlange Streik von *Berliner* Erzieherinnen 1990 war der erste Frauenstreik und einer der *längsten* Arbeitskämpfe in der Bundesrepublik überhaupt. Er ging den bundesweiten Auseinandersetzungen im Sozial- und Erziehungsdienst voraus. Die Ursachen seines Scheiterns – *keine* der Forderungen wurde erfüllt – sind in der ÖTV auf Bundesebene bisher nicht untersucht und diskutiert worden; genauso wenig wurde der Streik

mit den anderen Frauenkämpfen verknüpft. Auch zwischen den Aktivitäten der Reinigungsfrauen für strukturelle tarifliche Verbesserungen und denjenigen der Erzieherinnen wurde kein Zusammenhang hergestellt, obwohl sie, jedenfalls regional, *zeitgleich* stattfanden. Keinen Bezug zur allgemeinen Aufwertungskampagne von Frauenberufen scheinen auch jetzt, im Dezember 1991, die Tarifverhandlungen für die Angestellten im *Schreib„dienst“* aufzuweisen.

– Eine Geschlechterauseinandersetzung scheint nicht gewünscht, obwohl es bei der Aufwertungsdiskussion offensichtlich um Bewertung von Tätigkeiten geht, die den Geschlechtern „zugewiesen“ sind. Die Ideologie „Mann und Frau gemeinsam gegen den äußeren Feind, den Arbeitgeber“ wird gepflegt, obwohl die Realität auch wesentlich Geschlechter-Differenz ist.

## 5. Vorschläge für die weitere Praxis

Frauenarbeit im Öffentlichen Dienst, das zeigen die Untersuchungen der Frauen selbst, ist *unterbewertet*. Die niedrige Vergütung entspricht nicht der Vielzahl und der Qualität der Arbeitsinhalte. Die Tätigkeiten von Frauen schließen eine Reihe extrafunktionaler Qualifikationen und ungenannter Fähigkeiten (*tacit skills*) ein, die vor allem an typischen Frauenarbeitsplätzen des Dienstleistungssektors stillschweigend erwartet, aber weder ausdrücklich beschrieben noch angemessen bezahlt werden<sup>24)</sup>.

<sup>24)</sup> Kramer, H., *Der Androzentrismus* . . . , a.a.O.

Gesellschaftspolitisches Ziel ist die Aufwertung aller dieser Tätigkeiten. Die Verantwortung, Fürsorge usw., die Frauen aufgrund der geschlechtlichen Arbeitsteilung für andere zu übernehmen gewohnt sind bzw. die ihnen aufgeladen werden, schließt aber die „verantwortliche Fürsorge für sich selbst“<sup>25)</sup> ein. Deshalb verlangen Frauen verschiedener frauentypischer Berufe eine deutlich bessere Vergütung als monetären Ausdruck von Aufwertung und gesellschaftlicher Anerkennung ihrer Arbeit.

Angesichts der Breite der Bewegung für die Aufwertung von Frauenberufen, die viele verschiedene Frauentätigkeiten bisher unkoordiniert erfaßt, ist eine einheitliche Strategie der ÖTV-Tarifpolitik zu überlegen<sup>26)</sup>. Sie könnte wie folgt aussehen:

### 5.1 Die Aufwertungskampagne als tarifpolitischer Schwerpunkt

Anknüpfend an dem zu niedrigen Frauen-„Einheitslohn“ von rund 2 700 DM (s. o.) kann ein Ziel dessen Erhöhung auf ein Niveau sein, das eine eigenständige Existenz ermöglicht. In Frauenkreisen der ÖTV Hessen wird derzeit ein Betrag von 3 500 DM als Mindestmarke im Eingangsbereich für alle Frauenberufe des Öffentlichen Dienstes diskutiert. Anhaltspunkte für die Höhe des Betrages sind folgende Fakten:

- Schon 1985 wurde für eine Einzelperson in einer Großstadt ein Existenzminimum von 1 400 DM errechnet. Ihm lag z. B. eine fiktive Warmmiete von 420 DM zugrunde – eine Miete, von der heute viele nur noch träumen –<sup>27)</sup>.
- Weibliche Angestellte in *hessischen* Kreditinstituten und im Versicherungsgewerbe verfügen derzeit schon über einen monatlichen Brutto-Durchschnittsverdienst von rund 3 500 DM<sup>28)</sup>.
- Auch die Tarifforderungen der Erzieherinnen *Hessens*, die in BAT IV a ankommen wollten (s. o.), belaufen sich in der Eingangsstufe auf einen Betrag in dieser Höhe.

Verschiedene Etappen und für die einzelnen Berufsgruppen differenzierte Schritte zu diesem Ziel sind denkbar:

- Eine Möglichkeit besteht in einem anderen Zugschnitt der Altersstufensprünge im BAT (vgl. oben Abschnitt 2.) mit einer deutlichen Erhöhung für die unteren Tarifgruppen. Die Anzahl der möglichen Stufensprünge liegt zwischen 8 (BAT IX) und 12 (BAT I). Weil Frauen als Späteinsteigerinnen oder Berufsunterbrecherinnen in den Alterstufensprünge hinter dem ununterbrochenen männlichen Berufsverlauf hinterherhinken, wird seit langem eine Reduzierung der Altersstufensprünge bei gleichem Endgehalt verlangt<sup>29)</sup>. Beide Forderungen zusam-

men erhöhten das Einkommen der Angestellten in unteren Vergütungsgruppen in wenigen Jahren deutlich.

- Eine reale Einkommensverbesserung für Schreibkräfte würde eintreten bei Aufnahme von „Mischarbeit“ in deren Tätigkeitskatalog, wenn diese angemessen bewertet und mit verschiedenen Zeitanteilen an der Gesamttätigkeit verknüpft wird (z. B. ein Drittel, ein Fünftel usw.). Damit wäre der jetzt schon ausgeübten, aber oft *nicht* vergüteten Praxis entsprochen<sup>30)</sup>.
- Hauswirtschaftsleiterinnen verrichten beeindruckende Managementtätigkeiten. Die richtige Berufsbezeichnung wäre deshalb Hauswirtschafts*managerin*. Das entsprechende Berufsbild ist in dringend nötigen Tarifverhandlungen neu zu bewerten. Ähnliches gilt für die Hauswirtschafterin.
- Die Notstände im Pflege- und Erziehungsdienst verdeutlichen die Brisanz der Aufwertungskampagne. Gerade in diesen Bereichen sind die Tätigkeiten *nicht* zerlegbar in von Betriebshierarchie und Tarifpolitik vorgegebene summarische Bestandteile. Die Aufwertung muß hier also die Anerkennung von *Autonomie* und *Ganzheitlichkeit* der Arbeit zum Ziel haben.
- Frauentätigkeiten in sogenannten un- oder angelernten Berufen wie z. B. im Küchen- und Reinigungsbereich sind der Facharbeit tariflich gleichzustellen. Junge Menschen, die in der Ausbildung zum Gebäudereiniger „putzen“ lernen, üben später vielfach die gleichen Tätigkeiten wie Reinigungsfrauen aus, die ihre Kenntnisse aus langjähriger Familienarbeit mitbringen, ohne bisher entsprechend bewertet zu werden.

### 5.2 Betriebliche Frauenkommissionen als Flankierung

In zahlreichen Dienststellen existieren schon Frauen-Gruppen und Frauen-Netzwerke, die zur Durchset-

<sup>25)</sup> Eckart, Ch., Selbständigkeit . . . , a.a.O., S. 20.

<sup>26)</sup> Ein auf der *Bundesfrauenkonferenz* der ÖTV am 22. 11. 1991 verabschiedeter Antrag, der auch an den Gewerkschaftstag geht, fordert die ÖTV als Organisation auf, die Aufwertung der typischen Frauenberufe „zum tarifpolitischen Schwerpunkt der nächsten Jahre“ zu machen. Die *Bundesfrauenkonferenz* fordert, daß die Tätigkeitsbeschreibungen in die Tarifverträge aufgenommen werden und daß „Tarifarbeit einheitlich und gebündelt für alle Frauenberufe in die Wege geleitet wird“.

<sup>27)</sup> Die *Bevollmächtigte der Hessischen Landesregierung für Frauenangelegenheiten*, Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen in Hessen, Wiesbaden 1990, S. 20.

<sup>28)</sup> Ebenda.

<sup>29)</sup> Diese Forderung erhebt z. B. der *Bundesangestelltenausschuß* der ÖTV.

<sup>30)</sup> Nach Berichten von Angestellten im Schreibdienst im bezirklichen Arbeitskreis der ÖTV Hessen übernehmen sie oft Sachbearbeitungstätigkeiten. Sobald sie vom Vorgesetzten hierfür eine bessere Vergütung einfordern, wird ihnen angedroht, die Sachbearbeitungsanteile wieder zu entziehen. Um der Monotonie reiner Schreibtätigkeit zu entgehen, verrichten sie dann diese Tätigkeiten „unentgeltlich“, d. h. mit der Vergütung für reine Schreibtätigkeit.

zung bestimmter konkreter Vorhaben immer wieder zusammentreffen, z. B. eines betrieblichen Frauen-Förderplans. Ein zusätzliches Projekt für sie könnte die Erarbeitung von Vorschlägen und Maßnahmen zur innerbetrieblichen Aufwertung und materiellen Besserstellung der in Frauen-Berufen Beschäftigten sein. Die Tarifpolitik könnte davon profitieren. Denkbare Aktivitäten solch einer „betrieblichen Frauen-Kommission“ könnten sein:

- Die Erarbeitung einer Ist-Analyse über den Anteil der Beschäftigten in „typischen“ Frauen-Berufen und ihre Position in der betrieblichen und tariflichen Hierarchie.
- Die Untersuchung der schulischen Bildung und beruflichen Qualifikation von Frauen in diesen Berufen im Verhältnis zu ihrer realen betrieblichen Tätigkeit.
- Das Erforschen und Sichtbarmachen extrafunktionaler Qualifikationen und unsichtbarer Fähigkeiten (tacit skills).

- Die Berechnung der vom Arbeitgeber eingesparten Gehaltssummenbestandteile durch das Hinterherhinken von Frauen in den Stufensprüngen und weiter das Einfordern dieses Betrags als „Aufwertungszulage“.
- Die Durchsetzung von betriebs- und verwaltungsin-  
ternen Prüfungen, z. B. für den Aufstieg von der Küchenfrau zur Köchin oder der Reinigungsfrau zur Gebäudereinigerin. Damit würde ein innerbetriebliches Signal gesetzt, daß diese Tätigkeiten de facto Facharbeiten mit entsprechender Bezahlung sind.
- Die Untersuchung und Benennung konkreter Stellen und Positionen in der Verwaltung als mögliche Karriereschritte für Frauen in bisherigen „Sackgassen“berufen und die Einforderung hierfür nötiger Fortbildungen.
- Die phantasievolle Ausschöpfung tariflicher Regelungen aus Frauen-Sicht, z. B. die Bewertung und Bezahlung der Küchenhilfe, die außerdem noch näht, wäscht und bügelt, als eine All-Round-Fachkraft.

## „Lohnausgleich“ für niedrige Arbeitseinkommen

### - Tarifpolitik und Lohnentwicklung in Norwegen 1980-1990 -

Von Ove Langeland und Kristine Nergaard\*)\*\*)

#### 1. Einleitung

Die Tarifpolitik des norwegischen Gewerkschaftsbundes zielt traditionell auf eine angemessene Verteilung zwischen Arbeit und Kapital sowie auf einen gewissen Ausgleich zwischen unterschiedlichen Lohnempfängergruppen. Für die norwegische Gewerkschaftsbewegung war die *Anhebung* des Lohnniveaus in

*Niedriglohngruppen* und -berufen immer ein *zentrales* Ziel. In den letzten Jahren wurde das Schwergewicht zunehmend auf den Ausgleich der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen verlagert. Die Tarifpolitik der achtziger Jahre zielte auf die Verbesserung der Einkünfte für *Niedriglohngruppen* und Frauen. In der Praxis waren diese Gruppen oft *identisch*.

Zentral (d. h. gesamtwirtschaftlich oder branchenweit) verhandelte Zuschläge und Zusatzvereinbarungen zugunsten von *Niedriglohngruppen* bildeten die wichtigsten Instrumente für die *Tarifpolitik* der achtziger Jahre. Indessen wurde das Jahrzehnt auch von *gegenläufigen* Tendenzen, zumeist in der Form einer hohen betrieblichen Lohndrift, geprägt. Letztere kann man als Gegenreaktion des Marktes auf die in den siebziger Jahren vorausgegangene starke einkommenpolitische Kooperation zwischen dem Staat und den Tarifparteien interpretieren.

#### Gliederung

1. Einleitung
2. Das System der Tarifverhandlungen in Norwegen
  - 2.1 Die Verhandlungsformen
  - 2.2 Zentral und betrieblich verhandelte Lohnerhöhungen
  - 2.3 Niedriglohngarantien und -klauseln
  - 2.4 Die Rolle der Interessenverbände bei der Lohnfestsetzung
3. Die empirische Lohnentwicklung 1980 - 1990: „Lohnausgleich“ ja oder nein?
  - 3.1 Allgemeine Lohnentwicklung nach Branchen
  - 3.2 Lohnentwicklung für Frauen und Männer
  - 3.3 Lohnentwicklung für Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Qualifikationen
4. Schlußbemerkung

\*) Diplom-Politologen, Wissenschaftliche Referenten am FAFO, Forschungsinstitut des norwegischen Gewerkschaftsbundes, Oslo.

\*\*\*) Für die Übersetzung vom *Norwegischen* ins *Deutsche* danken wir unserem FAFO-Kollegen Dr. Thore K. Karlsen.