

FRAUEN

wollen

MEHR

Emanzipatorische Tarifpolitik: Fachtagung zur Aufwertung von Frauenberufen
(Bd. II) am 27. September 1990 in Marburg-Cappel



ötv
H E S S E N

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

Programm der Fachtagung "Frauen wollen mehr"	2
Eröffnungsreferat von <u>Herbert Maj</u>	3 - 5
<u>Dr. Ulrike Teubner</u> Geschlecht und/oder Qualifikation	6 - 17
<u>Monika Jäcke</u> Frauenarbeit hausarbeitsnah - im Spannungsfeld zwischen weiblichen Fähigkeiten und Professionalität	18 - 23
<u>Frauen aus typischen Frauenberufen im öffentlichen Dienst nehmen Stellung:</u>	
- Rauthgundis Gatterburg - Krankenpflegebereich	24 - 28
- Ursula Tornau - Sozialpädagogik	29 - 33
- Frau Fink - Hauswirtschaft	34 - 37
- Elisabeth Landua - Reinigungsfrauen	38 - 39
- Rita Berg - ErzieherInnen	40 - 43
- Karin Netz - Verwaltung	44 - 49
<u>Barbara Dürk</u> Frauen werten ihre Tätigkeiten auf. Schlußfolgerungen für eine emanzipatorische Tarifpolitik	50 - 60
<u>Resolution</u> der Frauengruppe beim Regierungspräsidium Darmstadt	61 - 62
<u>Presseartikel</u> in der Frankfurter Rundschau am 28. September 1990	63

Tagungsverlauf

- 10.00 Uhr Eröffnung
Herbert Mai, Bezirksleitung
- 10.15 Uhr Dr. Ulrike Teubner
Qualifikation und/oder Geschlecht
- 10.40 Uhr Monika Jäckel
Frauenarbeit hausarbeitsnah -
im Spannungsfeld zwischen weiblichen
Fähigkeiten und Professionalität
- 11.00 Uhr Diskussion
- 11.30 Uhr "Wir wollen mehr"
Frauen aus typischen Frauenberufen
im öffentlichen Dienst nehmen Stellung
- 12.30 Uhr Mittagessen
- 13.30 Uhr Barbara Dürk
Frauen werten ihre Tätigkeiten auf.
Schlußfolgerungen für eine emanzipa-
torische Tarifpolitik
- 14.00 Uhr Diskussion
unter Einbeziehung konkreter
Vorbereitungen für einen heißen Frauenherbst
- 16.00 Uhr Ende der Tagung

Herbert Mai

Einleitungsrede

Zur Vorbereitung der heutigen Tagung habe ich mir die Geschäftsberichte der ÖTV von 1949 an daraufhin angesehen, ob das Thema der Wertigkeit von Frauenberufen schon einmal behandelt worden ist. Dabei habe ich die interessante Feststellung gemacht, daß in den Jahren 1949 - 1951 und 1952 dieses Thema mit der Forderung, die Wertigkeit von Frauenberufen anzuheben, aufgenommen war. So heißt es z.B. in dem Geschäftsbericht 1949 - 1951

"Was uns jedoch vielmehr behindert, ist die landläufige Auffassung von den sogenannten typischen Frauenarbeiten und Frauenberufen, bei denen keine vergleichbare Männertätigkeit herangezogen werden kann. Hier gilt es, Pionierarbeit zu leisten bei beiden Geschlechtern, denn nicht nur Männer sehen durch die Brille jahrhunder langer Vormachtstellung, sondern Frauen fühlen sich leider oftmals allzu wohl als Nachgeordnete, weil es bequemer ist, weniger Verantwortung zu tragen. Der Schaden drückt sich leider nicht nur finanziell für die betroffenen Frauen aus, sondern der Unverstand werktätiger Männer, die aus völlig irriger Ansicht und Konkurrenzneid Frauenarbeit eben niedriger bewerten ..."

Daß es damals schon offensichtlich auch innerhalb der Gewerkschaft schwierig war, das Thema zu behandeln, belegt dann an anderer Stelle die Aussage

"Wann endlich ist unsere berechtigte Frage, wird sich die Bewertung einer Arbeitsleistung nach volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten vollziehen ? Solange Arbeitnehmer, ja selbst Gewerkschaftskollegen, sich gegen gerechte Bewertung der Frauenberufe wehren, wird es unnützen Kampf und damit Kraftvergeudung geben, die besser unterbliebe, um an anderen Stellen eingesetzt zu werden"

Daß auch damals Männer nicht verlegen waren, Begründungen für eine bessere Eingruppierung zu finden, zeigt der Geschäftsbericht von 1952 bis 1954. Hier heißt es:

"Man kann schlecht die komplizierten Gedankengänge verstehen, die alle sogenannte typische Frauenarbeit geringer bewertet. Dabei handelt es sich immer um Arbeiten, die ein Mann nicht verrichten kann oder nicht verrichten will. Dazu ein Beispiel: Der Straßenkehrer erhält den vollen Lohn, während die Putzfrau nur 90 Prozent bekommt. Man begründet diese Ungerechtigkeit mit dem Hinweis auf die größere Infektionsschwelle Straßenpflaster. Wir suchen das wissenschaftliche Institut, das beweist, daß sich Bazillen in frischer Luft länger als in Amtsräumen und Schulen halten".

Trotz des hohen Frauenanteils nach dem Kriege unter den Beschäftigten war es offensichtlich nicht möglich, Eingruppierung und Bezahlung der Frauen anzuheben. Es gab auch damals eine eigene "Frauenwertigkeit" der Arbeit, die tarifvertraglich festgeschrieben wurde.

Danach ist das Problem in den gewerkschaftsinternen Diskussionen der ÖTV nicht mehr aufgetaucht. Selbst der Geschäftsbericht von 1987 greift dieses Thema nicht auf. Ein Hintergrund ist möglicherweise, daß in den 50er Jahren Frauen ganz aus Berufen und Beschäftigungsverhältnissen herausgedrängt wurden. So waren sie z.B. im Krieg und nach dem Krieg als Schaffnerinnen und Fahrerinnen im öffentlichen Personennahverkehr tätig. Mit dem Schlagwort "Doppelverdienertum" wurde ihnen vielfach gekündigt, übrigens oft mit Zustimmung oder auf Antrag von Betriebsräten. Damals wurde innerhalb der ÖTV der Begriff "Kampf der Geschlechter" geprägt, der dann 1988 auf dem Gewerkschaftstag als Begriff in die Debatte von der damaligen hessischen Bezirksfrauensekretärin, Renate Krauß-Pötzt, eingebracht und Unmut und Tumulte auslöste.

Erst seit gut zwei Jahren findet wieder eine Belebung der Diskussion über Wertigkeit von Frauenberufen innerhalb der ÖTV statt.

Besonders in der ÖTV Hessen wollen Frauen mehr, wollen Diskriminierung angehen. Dabei ging und geht es auch um Bedingungen der Teilzeitarbeit, andere Arbeitszeiten und insgesamt bessere Bezahlung.

Entscheidend ist, welche Rolle wir Männer - besonders in führenden Positionen - auf allen Ebenen in dieser Diskussion einnehmen. Ich bin der Auffassung, daß wir

- die Situation aufnehmen müssen,
- es zulassen müssen, daß Frauen ihren Raum haben zu diskutieren und Forderungen und Ansprüche entwickeln können,
- die Situation innerhalb der Gesamtorganisation zum Thema machen und Kritik aufnehmen sollten. Dies gilt für die vorhandene Eingruppierung ebenso wie für Prinzipien, die der Biographie von Frauenerwerbstätigkeit widersprechen; so z.B. Senioritätsprinzip und die nicht vorhandene Beschreibung von Tätigkeiten.
- unterstützen, daß Frauenförderung sich eben nicht nur darauf erstrecken darf, den Anteil in den Gremien der ÖTV oder in den Beschäftigungsverhältnissen zu erhöhen.

Ich hoffe, daß mit den weiteren Diskussionen auch eine öffentliche Debatte zur Bewertung und zur Diskriminierung von Frauenberufen über die Gewerkschaften hinaus ausgelöst wird. Zur Veränderung der Situation wird aber nicht nur allein der gute Wille beitragen. Öffentliche Diskussionen unter Frauen und mit Männern müssen zu einer Veränderung des Denkens und dann auch des Handelns führen. Die Ergebnisse dieser Veranstaltung sollen ein weiterer Schritt in diese Richtung sein.

Dr. Ulrike Teubner:

GESCHLECHT UND/ODER QUALIFIKATION

Die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland lebt unter dem selbstgesetzten Ziel der Gleichberechtigung. Das Grundgesetz verbietet ausdrücklich durch Art. 3 GG jede Diskriminierung nach Geschlecht. Trotz aller vollmundigen Bekenntnisse zu diesem Artikel, den wir vor allem der Hartnäckigkeit einer Frau - Elisabeth Selbert - verdanken, ist die Diskriminierung von Frauen in und außerhalb der Arbeitswelt so sehr Bestandteil unserer Realität, so sehr Bestandteil von Selbstverständlichkeit, daß immer noch diejenigen, die sie aufzeigen - in der Regel Frauen - unter Legitimationsdruck geraten.

Nach dem Schema "Beweisen Sie doch erst mal empirisch stichhaltig .." wird den Frauen der schwarze Peter zugeschoben. Und selbst wenn Frauen(forscherinnen) dies hinreichend bewiesen und belegt haben, können sie noch lange nicht mit Einsicht rechnen oder gar damit, daß nun die notwendigen Schritte zur Veränderung der Situation in die Wege geleitet werden.

Was nun die Berufsarbeit angeht, haben Männer jahrzehntelang rhetorisch die Fahne der Gleichheit hochgehalten als die Norm, der sie sich verpflichtet sehen. Jahrelang war es einfach, die Frauen damit auf die nachrangigen Plätze und Positionen, auf die Lücken innerhalb von Branchen zu verweisen. Mit dem Hinweis, daß die Frauen - leider - nicht ausreichend qualifiziert sind, war die Diskussion meist erledigt. Dabei spielte die Konzentration von Frauen auf die Frauenberufe schon immer eine zentrale Rolle.

Äußerst doppelbödig wurde zudem mit der Tatsache umgegangen, daß Frauen nach wie vor für den häuslichen Arbeitsbereich - genannt Familie - zuständig sind, daß sie mit allen Mitteln - auch unter Einsatz von Gewalt - von Männern darin festgehalten werden. Herrschende Definitionsmacht lobt und beschwört die Bedeutung der Familie und die familiären Arbeiten der Frauen. Dabei wird nicht

nur die strukturelle Hierarchie innerhalb der gängigen Familienkonstruktion übersehen, sondern auch die banale Tatsache, daß die familialen Aufgaben den Frauen nur Nachteile bringen. Als ideologisches Zugeständnis an die Frauen wird das Bild der Idylle von Familie, von gelungener Partnerschaft, das Bild von Nähe, Selbstbestimmung und Liebe gezeichnet. Ein Bild, das durchaus nicht ohne Faszination ist, leider mit dem Nachteil, daß es sich dabei mehr um Wunsch als um Realität handelt.

Schon immer wurde also der Zusammenhang von Hausarbeit und Frauenerwerbsarbeit gesehen, wurde der "Sonderstatus" von Frauen in der Erwerbsarbeit mit dem Hinweis auf die Hausarbeit begründet; übersehen wurde der Zwangscharakter des Zusammenhangs, der unterschiedliche Konsequenzen für die Frauen hat.

Was passiert aber in dem Moment, in dem die Frauen formal gleichziehen, indem sie die Männer auf der Fahnenstange der Gleichheit einholen und damit das alte Muster "Frauen fehlt es an Qualifikation, weil sie ja doch für Familie und Haushalt zuständig sind, brauchen sie/dürfen sie/wollen sie keine Qualifikation" hinfällig wird ?

Nichts: vielmehr geht alles so weiter wie bisher - es ändert sich lediglich die Rhetorik.

Ich komme jetzt zu einem ersten Beweisstück abgesicherter Forschung; zur Situation junger Frauen beim Übergang von der Schule zur Berufsausbildung. Obwohl junge Frauen heute in der Regel über bessere schulische Abschlüsse verfügen als junge Männer, stellen sie einen höheren Prozentsatz nicht vermittelter Bewerber um einen Ausbildungsplatz. Der jeweilige Berufsbildungsbericht des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft gibt Auskunft über die neuesten Zahlen. In den letzten Jahren konnten wir dort nachlesen, daß Frauen 2/3 der nicht vermittelten Bewerber um einen Ausbildungsplatz stellen und dies - wie gesagt - trotz besserer schulischer Abschlüsse als bei jungen Männern. Wir wissen zudem, daß Frauen sich häufiger bewerben, daß sie flexibler sind in der Orientierung auf die Ausbildungsberufe, daß sie häufiger eine Beratung in Anspruch nehmen. Im Vergleich zu den Männern hilft das recht wenig; es zeigt sich deutlich, daß Qualifikation allein nicht zählt, sondern daß hier andere Faktoren wirken.

Das liegt - so eine gängige Erklärung - auch daran, daß die Frauen immer noch die falschen Berufe wählen, daß sie sich auf die falschen Ausbildungsgänge konzentrieren wie die typischen Frauenberufe.

Dies Argument enthält insofern eine Verkürzung oder Verzerrung der Realität als die vorhandene Dreiteilung des Arbeitsmarktes in Männer-, Frauen- und Mischberufe direkt auf die beruflichen Interessen einzelner Menschen zurückgeführt wird.

Wir wissen aber durch eine Reihe von Untersuchungen, daß Frauen in Frauenberufen häufig andere Berufswünsche hatten; daß also Berufswunsch und Berufswahl nicht identisch sind. Wir wissen aus einer Untersuchung über die Berufswünsche von Schülerinnen auch, daß diese mit zunehmendem Alter an das bestehende Angebot angepaßt werden (Krüger 1984). Von der Dreiteilung des Arbeitsmarktes gehen also immer auch Anpassungszwänge aus: d.h. Berufe sind angesichts der Vergeschlechtlichung von Arbeit nicht in gleichem Maße für beide Geschlechter offen. Berufe sind nicht nur einfach Bündelungen von Tätigkeiten nach arbeitsorganisatorischen und/oder Qualifikationsgesichtspunkten, sondern sie stehen auch immer in Zusammenhang mit dem, was die Gesellschaft für beide Geschlechter für angemessen hält. Und hier zeigt sich wiederum, daß Berufe nicht ohne bezug auf die Geschlechterhierarchie zu erfassen sind, nicht ohne bezug auf die Tatsache, daß Männlichkeit und Weiblichkeit Punkte auf einer Werteskala sind, die in einem hierarchischen Verhältnis zueinander stehen.

Das wird deutlich, sobald ich die Frage nach dem richtigen Beruf oder den richtigen Berufen für die Frauen stelle. Denn wenn es die falschen Berufe für Frauen gibt, muß es ja auch die richtigen oder zumindest die weniger falschen geben. Und welche Berufe könnten das sein ?

Natürlich die, in denen die Männer sich konzentrieren. Die Forderung nach der Öffnung der Männerberufe auch für die Frauen ging von der These aus, daß damit auch die Misere von Frauen in der Erwerbsarbeit zu beheben sei. Die Modellversuche zur Integration von Frauen in technisch-gewerbliche Berufe hatten das Ziel, sowohl Frauen auf sog. zukunftssträchtige Berufe zu orientieren wie auch bestehende Barrieren bei Arbeitgebern

und Beschäftigten gegenüber Frauen auszubauen. Heute - nach Abschluß der Modellversuche - können wir die Frage beantworten, wie die Situation von Frauen in den richtigen Berufen sich darstellt. Können wir von Chancengleichheit bei gleichen Voraussetzungen ausgehen ?

Mitnichten ! Nach erfolgreich absolvierter Ausbildung in einem der Männerberufe zeigt sich beim Übergang in die Berufstätigkeit, daß Frauen auch hier häufiger arbeitslos sind als ihre männlichen Kollegen. Und das liegt nicht etwa daran, daß sie in der Ausbildung schlechter abschneiden als die jungen Männer. Die vorliegenden Untersuchungen zeigen nicht nur, daß die Arbeitslosenquote der Frauen nach erfolgreicher Ausbildung in einem Männerberuf höher ist als die der Männer, sondern auch, daß die Quote der arbeitslosen Absolventinnen in diesen Männerberufen z.T. höher ist als in den Frauenberufen. Was sich für die Ebene der Lehrberufe zeigt, gilt auch für die Berufe, die ein Studium erfordern. Auch in naturwissenschaftlich-technischen Berufen mit Studienabschluß ist die Arbeitslosenquote der Frauen höher als die der Männer.

Das heißt nun zweierlei sehr deutlich zu sehen: zum einen können Frauen getrost Abschied nehmen von der Vorstellung des richtigen Berufs, d.h. sie können den schwarzen Peter der falschen Berufswahl zurückgeben. Zum anderen müssen Frauen zur Kenntnis nehmen, daß Qualifikation allein nicht zählt, entscheidend ist immer die Geschlechtszugehörigkeit desjenigen oder derjenigen, die die Qualifikation vorweist. Für die Frauen gilt, daß Geschlecht Qualifikation schlägt, daß Geschlecht über Qualifikation dominiert mit dem Ergebnis, daß die Qualifikationserfolge der Frauen nicht zu einer Verbesserung ihrer Situation in der Erwerbsarbeit geführt haben.

Das gilt auch in bezug auf eine Gruppe von Berufen, in denen beide Geschlechter in etwa zu gleichen Anteilen vertreten sind und die wir unter bezug auf diesen Aspekt Mischberufe nennen: z.B. die Berufe Bankkauffrau/mann und Industriekauffrau/mann. In beiden Berufen zeigen sich geschlechtstypische Bereiche, die einem hierarchischen Muster folgen. Männer besetzen nicht nur die höheren Positionen, sondern die Männerbereiche sind in der Regel auch die

prestige- und statuträchtigeren Bereiche. So sind die Männer auffallend häufiger in den Bereichen Kredit- und Auslandsgeschäft vertreten, während Frauen direkt am Schalter und in der Kundenbetreuung arbeiten. Weder sind beide Bereiche als gleichwertig zu sehen, noch können wir hier von einer Zufallsverteilung sprechen. Die Herausbildung von Männer- und Frauenarbeit innerhalb eines Berufes, der für beide Geschlechter als angemessen gilt, in dem beide Geschlechter auch gleich formale Qualifikationen mitbringen ist gebunden an einer Hierarchisierung von Arbeit, die dem klaren Muster der Höherrangigkeit des Männlichen folgt.

Wir haben es hier mit zwei Aspekten eines Prozesses zu tun, die sich z.T. überlagern und ergänzen können.

Zum einen gelten die bedeutenderen, zukunftssträchtigen Bereiche immer schon als Männerbereiche mit dem Ergebnis, daß für Frauen häufig nur die Reste oder Lücken übrig bleiben. Zum anderen ist Frauenarbeit insgesamt vom Stigma der Geringschätzung betroffen, wird Frauenarbeit häufig abgewertet und verkannt.

Neben den Zuweisungsmustern, die der Hierarchie zwischen den Geschlechtern folgen und diese fortschreiben, bestehen also Bewertungsmuster von Arbeit, die ebenfalls dem Bild der Geschlechterhierarchie folgen. Für Frauen besteht damit immer die Gefahr, daß ihre Arbeit verkannt und geringgeschätzt wird - wir erleben, daß Frauen erworbene Qualifikationen nicht verwerten können, wie auch die Gefahr, immer auf die übrigen oder letzten Plätze verwiesen zu werden. Historisch läßt sich dies z.B. gut beim Wachstum von Branchen oder auch beim Geschlechtswandel von Berufen nachweisen.

Frauenarbeit und Qualifikation stehen derart in einem Spannungsverhältnis, daß häufig gar nicht wahrgenommen wird, daß Frauen an Plätzen mit geringer Qualifikation eingesetzt werden, obwohl sie durchaus Qualifikationen mitbringen.

Daher also meine These: Geschlecht dominiert über Qualifikation.

Die Qualifikationserfolge der Frauen haben bisher nicht zum versprochenen Ergebnis - bessere Chancen bei gleicher Qualifikation,

Kooperation und Partnerschaft zwischen den Geschlechtern – geführt, sondern nach wie vor ist das Geschlechterverhältnis hierarchisch, ist die Vergeschlechtlichung von Arbeit von einer Wertehierarchie überlagert.

Mir fällt hier häufig das Bild von Hase und Igel ein, wenn es um die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern geht. Der Hase läuft zwar schnell und gut, doch die Igel haben sich abgesprochen und somit hat der Hase keine Chance.

Das gilt auch für den Arbeitsbereich, der nach wie vor einem Geschlecht zugewiesen wird, die Arbeit in Haushalt und Familie.

Während sich das Erwerbsverhalten der Frauen in den letzten Jahren deutlich verändert hat und Frauen dokumentieren, daß sie eine Vereinbarkeit von Beruf und Kindern wollen – das sog. Drei-Phasen-Modell kann als überholt gelten, immer mehr Frauen im Alter zwischen 25 und 35 Jahren sind erwerbstätig geworden, Frauen akzeptieren Teilzeitarbeitsverhältnisse zulasten beruflicher Ansprüche –, ist das Verhalten der Männer seltsam starr. Sie beharren nach wie vor auf der Norm der Einfachbelastung und beweisen sich durch weitgehende Abstinenz an der Hausarbeitsfront.

Ich verweise dazu auf eine Studie meiner Kolleginnen S. Metz-Göckel und U. Müller mit dem Titel "Der Mann" (1986). Darin wurden die Männer nach ihrem Beitrag zur Haus- und Familienarbeit gefragt. Die Autorinnen kommen zum Ergebnis, daß weniger als 10 % der Männer als egalitär zu bezeichnen sind, in dem Sinne, daß sie den Haushalt und die Arbeiten, die damit verbunden sind, zu gleichen Teilen als ihre Sache erklären. Obwohl es ja bereits eine Neue-Männer-Bewegung gibt, konnten neuere Studien die Ergebnis nicht wesentlich korrigieren. Auffallend ist jedoch, daß die Männer der Bundesrepublik im europäischen Vergleich sich eher als besonders patriarchal erweisen, in anderen Ländern ist das Partnerschaftsverständnis weiter entwickelt.

Nach der Untersuchung von Metz-Göckel und Müller scheinen Kinder die Abstinenz der Männer bei der Hausarbeit eher zu befördern als zu verringern. Ich habe häufig den Eindruck, daß die

Kinder zur Legitimation bestehender Ungleichheiten dienen, selbst wenn die Mutter erwerbstätig ist.

Ich will unter Bezug auf diese Studie auf ein Moment männlicher Unlogik hinweisen, mit der die Männer ihre Untätigkeit im Haushalt zu erklären suchten. Sie rechneten nämlich ihre eigene Arbeitszeit häufig brutto – die zeitliche Abwesenheit von zu Hause wurde mit- samt den Fahrzeiten angegeben –, während sie die Arbeitszeiten ihrer Partnerinnen netto angaben.

Nun könnte an dieser Stelle eingewandt werden, daß die zeitliche Organisation der Arbeit in Form des 7 1/2-Stunden-Tages keine Übernahme von Hausarbeiten zuläßt. Das ist natürlich richtig, kann jedoch nicht als Ursache dafür gelten, warum die Männer kaum Hausarbeiten verrichten.

Weil es heute sowohl Hausmänner als auch teilzeitarbeitende Männer gibt, können wir einige Aussagen machen zu den männlichen Motiven von Teilzeitarbeit und dem Verhältnis von freier Zeit und Hausarbeit.

In der Untersuchung von B. Strümpel, W. Prenzel, J. Scholz und A. Hoff (1988) nannten die teilzeitbeschäftigten Männer annähernd gleichwertig als Motive für ihre Teilzeitarbeit die "aktive Kinderbetreuung" wie auch den Wunsch "mehr Zeit für sich persönliche zu haben". Daneben wurden als Gründe genannt "nicht nur für den Beruf leben zu wollen", die "Berufstätigkeit der Partnerin zu ermöglichen" und "mehr Zeit für die Partnerin" zu haben – in dieser Rangfolge.

Aus der fast gleichwertigen häufigen Nennung der ersten beiden Motive läßt sich meiner Meinung nach beileibe nicht auf eine Gleichgewichtsethik im Sinne gleicher Aufgabenteilung im Haushalt schließen; eher schon auf eine recht deutliche Distanz zur Berufsarbeit. Wichtig ist hier zudem der Hinweis, daß die teilzeitarbeitenden Männer dieser Studie mit Partnerinnen zusammenleben, die eine annähernd gleiche berufliche Qualifikation aufweisen wie die Männer und nicht bereit waren, ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt ihres Kindes einzuschränken.

"Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner leben typischerweise mit Partnerinnen zusammen, die auf Gleichberechtigung in Bezug

auf berufliche Entfaltung pochen. In einzelnen Fällen wird die Bereitschaft des Mannes zur Einschränkung seiner Erwerbstätigkeit Bedingung der Partnerin für die Schwangerschaft." (Strümpel, u.a. 1988:58)

Wenn wir die Reihen- und Rangfolge der genannten Motive mit denen von Frauen vergleichen, fällt sofort der Unterschied auf. Der Zwang der Frauen, Haus- und Kinderarbeiten zu übernehmen und/oder zu organisieren; die Verpflichtung von Frauen auf diesen Bereich läßt die Nennung anderer Motive für Teilzeitarbeit nachrangig werden.

Ich vertrete damit die These, daß die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur vordergründig an dem Problem der Zeit scheitert. Selbst wenn sich Formen anderer Arbeitszeitgestaltung als neue Norm durchsetzen sollten, wird dies nicht automatisch zu mehr Gleichheit zwischen den Geschlechtern führen; zu mehr Gleichheit auch in bezug auf die Arbeitsteilung in der Hausarbeit. Als Beleg will ich auf eine Studie verweisen, in der europaweit nach dem Partnerschaftsverhältnis oder -konzept gefragt wurde. Als Vorgabe wurden drei Varianten gemacht: das traditionelle Modell, ein Modell partieller Gleichheit und ein Modell der Egalität. Die deutschen Männer konnten sich auffällig wenig für das Konzept der Egalität begeistern; hingen deutlich mehr als andere Männer in Europa der Tradition an. (Becker 1989)

Noch ein weiterer Punkt kann als Beleg für meine These gelten. Wenn Männer und Frauen nach ihren Arbeitszeitwünschen gefragt werden, dann zeigt sich zwar, daß beide Gruppen eine Reduzierung von Arbeitszeit wollen; der Umfang der Reduzierung ist jedoch sehr unterschiedlich; den Männern reicht eine Verringerung um wenige Stunden wöchentlich, Frauen wollen nicht auf die 20-Stunden-Woche festgelegt werden, sondern wollen etwas länger arbeiten.

Daraus folgt nun nicht, daß Frauen und Männer aufhören, neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung zu entwickeln und durchzusetzen sondern, daß die Arbeitszeitgestaltung aus männlicher Sicht eine Möglichkeit ist, die Geschlechterhierarchie zu legitimieren. Das zähe

Festhalten an dem Bestehenden ist also auch ein Ausdruck der Zustimmung.

Ich komme nun zu den Frauenberufen und frage, ob meine These, Geschlecht schlägt Qualifikation, auch hier ihre Anwendung findet. Ich meine ja, denn schon die Unterteilung in Frauen- und Männerberufe ist gebunden an ein Schema der Wertigkeit, das nicht sachlich aus Qualifikations- und Tätigkeitsmerkmalen ableitbar ist.

Häufig werden Frauenberufe beschrieben als Verberuflichung traditioneller weiblicher Tätigkeiten in der Hausarbeit. Die inhaltliche Nähe zur Hausarbeit ist danach der Grund für die geringe Anerkennung, für die Abwertung von Frauenberufen. Weil Hausarbeit nicht als wichtige, bedeutende und qualifizierte Arbeit gesehen wird, werden auch die Arbeiten von Frauen in Berufen, die durch eine inhaltliche Nähe zur Hausarbeit auffallen, abgewertet.

Nun sind einige Frauenberufe – durch das zunächst ehrenamtliche Engagement von Frauen und in der Idee von weiblicher Berufstätigkeit entstanden – möglicherweise als inhaltlich hausarbeitsnah zu analysieren, doch gilt das durchaus nicht für alle Frauenberufe und ich behaupte, daß der Zusammenhang von Hausarbeit als Frauenarbeit und der Situation von Frauen in der Erwerbsarbeit eher auf einer strukturellen Ebene liegt als auf einer inhaltlichen.

Für meine These spricht, daß nicht alle heutigen Frauenberufe schon immer Frauenberufe waren. Friseur war lange ein Männerberuf und auch in den Bereichen Sekretariat und Buchhaltung waren die Männer lange unter sich. Noch heute gibt es hausarbeitsnahe Männerberufe wie z.B. Bäcker und Koch (hier stieg in den letzten Jahren der Anteil von Frauen auf 30%).

Der Geschlechtswandel von Berufen bedeutet für den Fall, daß aus einem Männer- ein Frauenberuf wird, einen Verlust als Ansehen für den Beruf. Umgekehrt vertreten einige die These der Aufwertung der Frauenberufe durch die Anwesenheit oder Aufnahme von Männern.

Und selbst die Rolle des einen oder anderen Geschlechts als Minderheit in dem jeweiligen Beruf ist gegensätzlich. Männer machen

durchaus Karriere in einem Frauenberuf, Frauen dagegen in einem Männerberuf kaum. Noch etwas deutlicher: Falls Männer in einem Frauenberuf arbeiten, dann auf den höheren Ebenen der Hierarchie; Frauen bleiben trotz aller Qualifikation auf den unteren Rängen.

Die Nähe von Frauenarbeit zur Hausarbeit ist eine der Struktureigentümlichkeiten. So wie in der gesellschaftlichen Organisation von Hausarbeit und Berufsarbeit ein hierarchisches Verhältnis hergestellt wird, so wird dies auch in allen Bereichen der Berufsarbeit zwischen Frauen und Männern hergestellt. Die Geschlechtsspezifik der Arbeitsteilung und der Arbeitsbewertung ist ein Status im Sinne eines Über- und Unterordnungsverhältnisses.

Dies erklärt, warum Frauen immer wieder in Assistentinnenberufe verwiesen werden, warum Frauen unterhalb ihrer Qualifikation eingesetzt werden, warum sie in die Rolle der abhängigen Zuarbeiterinnen verwiesen werden und warum die Vergeschlechtlichung von Arbeit einhergeht mit einer generellen Hierarchisierung. Bestehende Hierarchien werden geschlechtlich besetzt - dies ist quasi der materielle Teil des Prozesses - und in der Vergeschlechtlichung, die sich auf einen gesamten Beruf bezieht, wird ideell die Arbeit entwertet, sofern es sich um Frauenarbeit handelt.

Vom Muster der Geschlechterhierarchie sind alle Frauen in allen Berufen betroffen, auch wenn sich dies unterschiedlich zeigt. Weil Geschlecht aber eine Statuskategorie ist, weil Weiblichkeit nicht inhaltlich zu bestimmen ist, halte ich die politischen Ansätze für problematisch, die die richtige Forderung der Aufwertung der Frauenarbeit mit einer Festschreibung von Weiblichkeit im Sinne aller Kompetenzen und Qualifikationen, die im Bereich der Hausarbeit anfallen, verbinden wollen. So verlockend es ist, aus der Kritik an der männlichen Berufsarbeit ein Gegenbild der besseren Weiblichkeit zu zeichnen, so problematisch erscheint mir dieser Ansatz, weil er Weiblichkeit zu eng faßt. Wenn mit Weiblichkeit vor allem kommunikative, ganzheitliche, flexible an Personen und Bedürfnissen orientierte Interessen und Fähigkeiten bezeichnet werden, dann muß zugleich auch betont werden, daß es sich hier zum einen um potentielle Eigenschaften handeln kann, die durchaus in der Hausarbeit nicht einfach ausgelebt und ausgebildet

werden können.

Zum anderen ist es aber wie mit dem Fixierbild: alle diese Fähigkeiten führen dazu, um in der Situation der Abhängigkeit überleben zu können; sie sind also systemkonform für die Geschlechterhierarchie und nicht einfach der Gegensatz zu Anforderungen und Bedingungen in der Berufsarbeit.

Abgesehen davon, daß Frauen durchaus mehr und andere Qualifikationen vorweisen als die oben genannten, halte ich aus diesem Grund eine Festschreibung von Frauen auf Weiblichkeit in diesem Sinn für falsch.

Was ich mir stattdessen vorstelle sind Ansätze zur Überwindung der Spaltung zwischen Frauen, ohne die Frauen alle gleich zu machen in Bezug auf ihre Interessen und Lebenskonzepte.

Die existierenden Spaltungen sind vielfältiger als es die Schlagworte Karrierefrau versus Mutter deutlich machen. Schließlich gibt es auch die berufstätigen Mütter, nicht jede Karrierefrau ist ein Single sowie nicht jede Mutter mit einem Mann zusammenlebt usw.

Wo auch immer Frauen sich in dieser Gesellschaft bewegen, sind sie von der Geschlechterhierarchie betroffen und sei es, daß ihr die männliche Gewalt auf der Straße begegnet. Wie unterschiedlich sich die Geschlechterhierarchie sich auch immer auswirkt, Frauen können ihr nicht entrinnen.

Dies führt nahezu zwangsläufig zu meinem letzten Punkt: zur Frage der Bündnisse und Strategien gegen männliche Dominanz und Macht. Hier sind nun allerdings auch andere Qualifikationen von Frauen gefordert als die obigen, z.B. die Aufkündigung von Kommunikation und das Riskieren des Konflikts. Ich würde mir wünschen, daß wir alle noch einmal überlegen, wie Frauenmacht sich organisieren kann.

Zu den Literaturangaben:

- Ulrike Teubner Neue Berufe für Frauen - Modelle zur
Überwindung der Geschlechterhierarchie
im Erwerbsbereich, Frankfurt 1989
- Sigrid Metz-Göckel
Ursula Müller Der Mann, Weinheim 1986
- Helga Krüger Berufsfindung und weibliche Normalbio-
graphie, in: Ch. Mayer, u.a. (Hg)
Mädchen und Beruf - Beruf und Biographie
München 1984
- Burkhard Strümpel, u.a. Teilzeitarbeitende Männer und Haus-
männer, Berlin 1988
- Uwe Becker Frauenerwerbstätigkeit, in:
Aus Politik und Zeitgeschichte, B 28/29, 1989

Monika Jaeckel:

FRAUENARBEIT HAUSARBEITSNAH - IM SPANNUNGSFELD
ZWISCHEN WEIBLICHEN FÄHIGKEITEN UND PROFESSIONALITÄT
VIER THESEN

1. Frauenarbeit wird durch den herrschenden Qualifikationsbegriff abgewertet. Es ist höchste Zeit, diesbezüglich die Welt vom Kopf wieder auf die Füße zu stellen.

In unserer Gesellschaft herrscht ein sehr männlich geprägter Qualifikationsbegriff, der Qualifikation höher ansetzt, je weiter weg vom Menschen sie angelegt ist. Technik, der Umgang mit Dingen und mit der Materie gilt mehr als der Umgang mit Menschen. Im Gesundheitswesen z.B. gilt das Überwachen von technischen Apparaturen, die die körperlichen Funktionen des Patienten aufzeichnen, als qualifizierter als das konkrete Pflegen, das Anfassen des und das Gespräch mit dem Patienten.

In pädagogischen Berufen gilt die theoretische Auseinandersetzung mit pädagogischen Konzepten und Theorien als qualifizierter als der direkte Umgang mit Kindern.

Hier ist ein kollektiver Mystifikationsprozeß im Gange, ein klassischer Fall des Märchens, in dem der Kaiser keine Kleider anhat. Denn im Grunde weiß jeder, daß Menschen komplizierter sind als Theorien und komplexere Systeme darstellen als Maschinen und seien sie noch so "high tech". Das Einzige, was Computer z.B. können, ist Addieren und Vergleichen, um Deborah Brecher zu zitieren, der eine hinreißende Entmystifizierung der Computerwelt in ihrem Frauencomputerhandbuch "Go-Stop-Run" (OrlandaVerlag) gelungen ist. Auf diesen beiden einfachen Funktionen, Addieren und Vergleichen baut alles auf, was im Computer geschieht. Und was für ein Nimbus wird um diese Maschine gemacht.

Die sehr viel komplexeren Qualifikationen, die der Umgang mit Menschen erfordert, werden im Gegensatz dazu abgewertet, ja gesellschaftlich fast völlig unsichtbar gemacht:

Geduld, Freundlichkeit, Frustrationstoleranz, das Eingehen auf und das Befriedigen können von Bedürfnissen, Sensibilität für Stimmungslagen, den richtigen Zeitpunkt abwarten können, Erkennen und Umgehen mit Hintergründigem, mit Doppelbotschaften, das

wissen auch die Männer.

Meine - böse - These hierbei ist, daß Männer sich vor diesen komplizierteren Bereichen in die geradlinige Welt der Technik flüchten, und das zu kaschieren suchen, indem sie die Sachwelt so maßlos überbewerten.

Inzwischen ist ja auch in Managerkreisen angekommen, daß soziale Kompetenzen ganz wesentlich zur Führungsqualifikation gehören, und moderne Manager werden ausgiebigst auf teure Kommunikationstrainings geschickt, weil Männer kommunizieren lernen müssen, bzw. in einzelnen Branchen wird Top-Managern ehrenamtliches Engagement in sozialen Bereichen empfohlen, um ihre sozialen Kompetenzen zu fördern.

Und hier zeigt sich ein weiterer Widerspruch des männlichen Qualifikationsbegriffs, der Kompetenz und Qualifikation an verschulten Formen des Lernens anbindet. In der Schule, nicht im Leben lernen wir, um einen bekannten Spruch etwas abzuwandeln.

Das hängt auch mit dem patriarchalen Arbeitsbegriff zusammen: Nur was keinen Spaß macht, kann als Arbeit qualifizieren. Das zu tun, was man liebt, kann keine Arbeit sein. Über dem Schreibtisch einer Freundin von mir hängt der Spruch: "Tue das, was Du liebst, und Du wirst keinen Tag Deines Lebens arbeiten müssen."

Die Nähe zum Leben, zur Liebe ist es, was die Qualifikationen im Umgehen mit Menschen im patriarchalen Denken so zu schaffen macht.

Und da haben wir es wieder: Die alte Trennung zwischen privat und öffentlich. Um einen alten Slogan der Frauenbewegung an dieser Stelle mal zu erweitern:

Das Private ist Politisch. Und: Private Fähigkeiten sind öffentliche Qualifikationen.

2. Frauen werden durch eine gesellschaftliche Polarisierung ihrer Arbeit in privat und öffentlich gespalten und gegeneinander ausgespielt.

Frauen leisten die soziale und Beziehungsarbeit in unserer Gesellschaft. Als Hausfrauen, als Mütter, als Freundin, als Geliebte, als Schwester, als Großmutter, als Prostituierte, als Psychologin, als Erzieherin, als Barfrau, als Sozialarbeiterin, als Verkäuferin, als Pflegerin, als Krankenschwester.

Durch die Professionalisierung von Anteilen der traditionellen Frauenrolle ist historisch eine Konfliktlinie entstanden zwischen Frauen, die soziale Arbeit auch in ihrem Beruf und Frauen, die sie "nur" privat leisten. Die professionellen Anteile gelten als qualifiziert, werden bezahlt, erhalten einen (minimalen) gesellschaftlichen Status.

Denn auch hier gerät die Nähe zum Leben wieder zur Dequalifizierung: Diese Berufszweige sind am unteren Ende der gesellschaftlichen Rangskala angesiedelt. Wo Pflege-, Beziehungs- und soziale Arbeit privat geleistet wird, wird sie vollends unsichtbar, gilt sie nichts. Die Quelle der Abwertung ist diesselbe.

So stehen sich Frauen in unserer Gesellschaft in zwei Lagern gegenüber. Ihre Beziehung zueinander wird hierarchisiert und professionalisiert. Sie werden gespalten in Berufstätige gleich emanzipiert und Hausfrauen gleich unmündig, in Fachkräfte und Klientele.

Soll Frauenpolitik radikal, d.h. an die Wurzeln gehend sein, müssen ganzheitliche Strategien entwickelt werden, die diese gesellschaftliche Spaltung überwinden. In konkreten Bündnisstrategien dort, wo beide Gruppen sich begegnen z.B. als Erzieherinnen und Mütter.

In der Kindererziehung lernt man das Meiste von den Kindern selber, wenn man offen für ihre Signale ist und ihnen zuhören kann. Ein solcher Qualifikationsbegriff grenzt Laien und Profis nicht voneinander ab, sondern macht die Praxis, den Alltag zum gemeinsamen Bezugspunkt.

Erzieherinnen und Mütter könnten auf der Basis ihrer täglichen Praxis mit Kindern sich austauschen, gemeinsam ihre Alltagspädagogik entwickeln und auch gemeinsam reflektieren, welche Bedingungen Kinder und Kindererziehung überhaupt in der Gesellschaft brauchen. Wer mit Kindern umgeht, lernt, wie Wohnräume drinnen und draußen beschaffen sein müßten, um wirklich Lebensraum zu sein, um die Vitalität, Freude und Lernlust von Kindern nicht zu zerstören.

Wer mit Kindern umgeht, entwickelt einen Blick für die Menschenfeindlichkeit unserer Siedlungen, des Straßenverkehrs, der Kultur des öffentlichen Lebens.

Was fehlt, ist eine Zusammenarbeit zwischen Müttern und professionellen Frauen, sich mit diesen Wahrnehmungen Gehör zu verschaffen, sich öffentlich einzumischen. Die Öffnung von Kindergärten für

Mütter, die Zusammenarbeit mit Müttergruppen, Mütterzentren, Mütterinitiativen, um eine gesellschaftliche Plattform der Zusammenarbeit von Profis und Laien zu eröffnen und zu errichten, ist eine dringend anstehende frauenpolitische Aufgabe.

3. Gesellschaftliche Qualifizierungsprozesse müssen an weiblichen Lebens- und Lernformen orientiert werden.

Der Versuch weibliches Arbeitsvermögen und weibliche Kompetenzen innerhalb des männlichen Bewertungssystems und der männlichen Bewertungslogik aufzuwerten, führt zu vielen Widersprüchen. Weitreichender greifen Strategien, die das ganze Bewertungssystem hinterfragen und verändern. Zentraler Punkt dabei muß die Aufwertung der Praxis, der Konkretion, der Erfahrung als Qualifikationsdimension beinhalten. Sich mit Büchern über Kinderpädagogik auseinanderzusetzen darf nicht höher bewertet werden als der reale Umgang mit Kindern. Das beinhaltet neue Wege der Qualifizierung zu eröffnen, eine andere Integration von Lebenspraxis ins gesellschaftliche Qualifikationssystem, lebenslange Lern- und Qualifikationsmöglichkeiten und eine Aufwertung der berufsbegleitenden Qualifikationsprozesse (Training on the job), Reflektions- und Austauschmöglichkeiten über die real in der Praxis gemachten Erfahrungen.

Zu diesen Aspekten im einzelnen:

- Aus der Arbeit in Frauengruppen und Selbsthilfeinitiativen wie z.B. den Mütterzentren entstehen Qualifikationsprozesse, eine Praxisprofessionalisierung, wenn man so will, für die keine Qualifikationssysteme vorgesehen sind, in die sie einmünden könnten. Hier herrscht gesellschaftlicher Handlungsbedarf.
- Die Berufspause und Familienphase, die die meisten Frauen bei uns leben, wenn sie Kinder bekommen, muß in seinen qualifizierenden Dimensionen anerkannt werden. Es wird immer so getan, als fielen Frauen dabei in ein großes, schwarzes Loch, aus dem sie leicht schwachsinnig und zurückgeblieben wieder herauskämen. Dabei bestätigt einem jeder Personalchef im persönlichen Gespräch, welchen Zuwachs an Verantwortungsbewußtsein, sozialen Kompetenzen und der Fähigkeit der Flexibilität Frauen in die Berufsarbeit mitbringen, die sich um die Erziehung von Kindern gekümmert haben.

- Da Frauen ihre Lebens- und Berufsansprüche stärker integrieren, taugt die männliche Ausbildungs- und Berufsbiographie mit der dazugehörigen Dominanz der Erstausbildung nicht für weibliche Biographien. Ausbildung in jungen Jahren, Vollberuf in den mittleren und Muße am Lebensabend - das ist ein männliches Modell, aus dem die meisten Frauen herausfallen. Hier müssen ganz andere Möglichkeiten lebenslanger Qualifikationsprozesse geschaffen werden. Quereinstiegsmöglichkeiten, keine Altersbegrenzungen, keine hochgeschraubten Eingangs- und Zugangsvoraussetzungen. Das lineare männliche Modell ist ein sehr eindimensionaler, nachlässiger und unverantwortlicher Umgang mit menschlichen Ressourcen und Kreativität.
- Bei der Frage, was qualifiziert wirklich für die Arbeit mit Menschen wird immer deutlicher, daß es vor allem auf die Möglichkeiten der Selbstreflektion, der Aufarbeitung der eigenen Anteile im Kommunikations- und sozialen Verhalten, auf die Verarbeitung der gemachten Erfahrungen ankommt. Das bedeutet, daß Qualifizierungsprozesse nicht nur als vorbereitende, sondern viel stärker vor allem als berufsbegleitende Prozesse organisiert werden sollten.

4. Frauen stellen Ansprüche an die Berufsarbeit

Die Arbeit in den Industriegesellschaften gerät immer mehr in die Krise, große Teile der Arbeit erfahren eine zunehmende Sinnentleerung. Damit gefährdet Arbeit eher die Identität, als sie einen Sinn des Lebens zu stiften vermag.

Häufig wird beklagt, daß die Mehrheit der Frauen sich auf wenige, typisch weibliche Ausbildungen und Berufszweige konzentriert. Ich möchte dies an dieser Stelle dahingehend interpretieren, daß Frauen an ihren Wertansprüchen festhalten. Frauen stehen zu ihren Frauenberufen, weil sie sinnvolle Arbeit tun möchten, weil sie es gerne mit Menschen zu tun haben.

Das macht sie wiederum erpreßbar. Frauen folgen nicht einer rational instrumentellen Marktlogik des Verkaufs ihrer Arbeitskraft zu den wohlfeilsten Bedingungen und so nehmen sie schlechtere Bezahlung und geringeren Status in Kauf, wenn der Inhalt für sie stimmt, wenn sie sich inhaltlich mit ihrer Arbeit identifizieren können, und wenn nicht inhaltlich mit ihrer Tätigkeit, so wenigstens mit dem Betriebsklima.

- Anstatt nur in Modellen zur Integration von Mädchen und Frauen in frauenuntypischen Berufsbereichen zu investieren, die wie sich vielerorts inzwischen gezeigt hat, nur begrenzten Erfolg haben, käme es hier darauf an, offensiver weibliche Werte in der Arbeit zu vertreten, gegenüber der gesamten Berufswelt.

Offensive Strategien der Sichtbarmachung und Aufwertung weiblicher Kompetenzen und Arbeitsformen sind aktuell besonders wichtig, weil sie teilweise derzeit als Innovationen in der Arbeitswelt bereits Eingang finden, vor allem was der bereits erwähnte Paradigmenwechsel in Führungskonzeptionen und -qualifikationen angeht. Frauen bringen aufgrund ihrer Lebensentscheidungen und Lebenserfahrungen häufig genau die Fähigkeiten mit, die im modernen Management verlangt werden, wo es auf vielseitige und integrierte Persönlichkeiten, kommunikative und soziale Kompetenzen immer mehr ankommt. Oft wird dies jedoch wiederum verschleiert. Lieber sagen sie, das kommt alles von den Japanern als daß sie zugeben würden, daß es sich hier um weibliche Werte und weibliche Fähigkeiten handelt.

Hier unsere Stimme deutlich zu erheben, als Frauen present zu sein, weibliche Ansprüche an die Arbeit und ein weibliches Selbstbewußtsein einzubringen, halte ich für das Thema der Stunde, ganz im Sinne der Geschlechterdifferenz und Affidamentostrategien der Mailänderinnen, wie sie es in ihrem Buch "Wie die weibliche Freiheit entsteht" darlegen (Orlanda Verlag).

Denn, das haben nicht zuletzt die Erfahrungen der Frauen in der DDR gezeigt: Es ist nicht die Berufstätigkeit, die Integration in die Erwerbstätigkeit als solche, die Frauen mehr gesellschaftlichen Handlungsspielraum bringt, es kommt darauf an, die Berufswelt an die Ansprüche und Lebensinteressen von Frauen anzupassen.

KURZE STELLUNGNAHME ZUR SITUATION IM KRANKENPFLEGEBEREICH

Die Not der Pflegenden, Krankenschwestern und Altenpflegerinnen ist hinreichend bekannt.

Von den Betroffenen wurde gejammert, geklagt, sich gewehrt und gefordert, doch letztendlich bleibt ihnen nur die Kündigung.

Von den Verantwortlichen wird mitfühlendes Verständnis gezeigt, das sich aber am Ende in gegenseitigen Schuld- u. Zuständigkeitszuweisungen erschöpft.

An den tatsächlichen Bedingungen unter denen Altenpflege und Krankenpflege heute noch stattfinden hat sich wenig geändert.

Wer nicht bereit ist, jederzeit präsent zu sein, Nacht-/Wochenendarbeit, flexibler Schichteinsatz und Überstunden in Kauf zu nehmen hat versagt; ist nicht für diesen Beruf geeignet. Oft ist es so, daß noch nicht einmal geregelte Pausen eingehalten werden können. Gleichzeitig besteht ein hoher Anspruch an Leistung und Können. Zusätzlich bekommen die Krankenschwestern Arbeiten von anderen Berufsgruppen aufgelastet:

Ärztliche Tätigkeiten, organisatorische Aufgaben, Verwaltungsfertigkeiten, statistische Auflistungen, Reinigungsarbeiten usw.

Zu diesen Bedingungen kommt noch die extreme Arbeitszeit von früh morgens 6.00 Uhr bis spät in die Nacht 21.00/22.00 Uhr erschwerend hinzu. 10 Stunden alleine auf einer Station bei bis zu 36 Patienten sind die Regel. Mindestens jedes zweite Wochenende Dienst und Überstunden wegen Personalknappheit sind Gang und Gebe.

Von den Krankenschwestern wird erwartet, daß sie immer allgegenwärtig, geduldig und freundlich sind. Andere Berufsgruppen im Krankenhaus haben meist die Gelegenheit, sich für kurze Zeit zurückzuziehen; in ihren festen Pausen die "Tür" hinter sich zuzumachen.

Schwestern haben keine "Türen". So sind sie es auch, die schnell für alle Mißstände verantwortlich gemacht werden; die oft den berechtigten Unmut der PatientInnen als erste zu spüren bekommen.

Alle genannten Faktoren bringen auch eine gesellschaftliche und kulturelle Isolation mit sich. Familiäre Bindungen, Kindererziehung sind kaum möglich. Laut einer Untersuchung von Pröll/Streich finden sich im Wechselschichtdienst mit Nachtschichtdienst kaum Schwestern mit Kindern unter 16 Jahren.

Abendveranstaltungen, Gruppenangebote, Sport-Theater- und Fortbildungsveranstaltungen können nicht wahrgenommen werden.

Das durchschnittliche Verbleiben im Beruf beträgt bei Schwestern 4 Jahre.

Soll eine Veränderung erreicht werden, die sowohl die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten, als auch die Pflegequalität verbessert, so daß dem Ziel einer humanen Patientenversorgung entsprochen werden kann, müssen alle Faktoren aufgegriffen werden. Die Krankenpflege muß zu einem Beruf werden, der bis zum Erreichen der Altersgrenze in Gesundheit ausgeübt werden kann. Gerade weil die Krankenpflege ein Frauenberuf ist, muß alles dafür getan werden, um auch den Frauen den Verbleib in der Krankenpflege zu ermöglichen.

Die Krankenschwestern und Altenpflegerinnen haben in den Tarifaueinandersetzungen 1989 gezeigt, daß sie nicht mehr gewillt sind, alles kommentarlos hinzunehmen.

Gleichzeitig zeigte sich aber auch, daß nur eine Tariferhöhung die Fluktuation in der Krankenpflege nicht stoppen kann.

Krankenschwestern und Krankenpfleger in der ÖTV Hessen haben jetzt Vorschläge entwickelt, die die Überlastung im Pflegebereich abbauen, die Kompetenz und die Eigenständigkeit stärken soll, um damit eine größere Berufszufriedenheit zu erreichen.

Die Vorschläge wurden in einem 25-Punkte Forderungskatalog zusammengefaßt. Ich möchte hier einige Forderungen vortragen:

Wir fordern:

DIE EIGENSTÄNDIGKEIT DER KRANKENPFLEGE MUSS HERGESTELLT UND ERHÖHT WERDEN

Dazu brauchen wir - eine Regelarbeitszeit von Krankenschwestern und Krankenpflegern die in der Zeit von ca. 8.00 - 16.00 Uhr liegt.

Die selbständige Entscheidung der Pflegenden über Bettenbelegung im Rahmen einer Qualitätssicherung.

Ausreichende Zeit für Team- und Mitarbeiterbesprechungen während der Arbeitszeit.

Ausreichende Arbeitshilfe, Arbeitsmittel, die auf Vorschlag des Pflorgeteams ausgesucht werden und zur Verfügung gestellt werden.

Eine Krankenpflege, die als Ganzheitspflege nach dem spezifisch pflegerischen Angebot die im Team festgelegt werden ausgeübt werden kann.

Wir fordern:

DIE QUALITÄT DER KRANKENPFLEGE MUSS SICHERGESTELLT UND ANGEHOBEN WERDEN

Die Ausbildung von Krankenpflegehelferinnen und -helfern ist zugunsten einer qualifizierten 3-jährigen Ausbildung nicht weiter auszubauen.

Die Kosten zur Qualifizierung von Krankenpflegehelferinnen und -helfern zur Krankenschwester/-pfleger sind vom Arbeitgeber zu tragen.

Krankenschwester und Krankenpfleger dürfen nicht mit pflegefremden Tätigkeiten beschäftigt werden.

Ausreichende Übergabe zu Beginn und Ende der Arbeitszeit.

Wir fordern:

DIE PERSONALBEMESSUNG MUSS DER QUALITÄTSSICHERUNG
RECHNUNG TRAGEN

Qualifizierte Krankenpflege auf einer Station oder einer Abteilung darf nicht alleine durchgeführt werden, das bedeutet, auf einer Station/Abteilung müssen zwei examinierte Krankenschwestern/-pfleger auch im Nacht/Wochenend- und Feiertagsdienst eingesetzt sein.

Krankenpflegetätigkeiten müssen den dafür ausgebildeten examinierten Krankenschwestern und Pflegern vorbehalten bleiben.

Die den Patienten betreffenden Informationen müssen vollständig an die nachfolgenden Schichten übermittelt werden.

Für die Anleitung von Auszubildenden auf den Krankenpflegestationen muß die Personalbemessung erhöht und nicht wie heute gesenkt werden.

Festlegung der täglichen Pflegeminuten pro Patient und Pflegekategorie.

Wir fordern:

DAS KRANKENHAUS MUSS SICH DEN INDIVIDUELLEN BEDÜRFNISSEN VON KRANKENSCHWESTERN UND KRANKENPFLEGERN
STELLEN

Jede Krankenschwester, jeder Krankenpfleger muß die Möglichkeit haben, jederzeit unter Beibehaltung der Vergütungsgruppe und Funktion auf Teilzeit gehen zu können.

Krankenschwestern, Krankenpfleger, die in Teilzeit arbeiten, werden auf Wunsch bevorzugt wieder in Vollzeit beschäftigt.

Krankenschwestern und Krankenpfleger müssen die Möglichkeit haben, mit Berufskolleginnen und -kollegen in selbstbestimmter berufsbezogener Fortbildung ihre Arbeitssituation zu reflektieren und ihren Wissensstand zu erhalten bzw. zu erweitern.

Anspruch von Müttern und Vätern auf betriebliche Kinderkrippen-, Kindergärten- und Kinderhortplätze.

Wir fordern:

ARBEITSREGELUNGEN UND DIENSTPLANGESTALTUNGEN DIE DIE KRANKENPFLEGEQUALITÄT NACHHALTIG ABSICHERN KÖNNEN

Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit muß 1,5-fach als Arbeitszeit gerechnet werden - die gesundheitlichen Folgen von Nacht- und Schichtarbeit sind hinlänglich bekannt.

Es dürfen nur drei Nächte an einem Stück gemacht werden.

Einführung der 5-Tage/Woche für alle Krankenschwestern und Krankenpfleger.

Krankenschwestern/-pfleger dürfen nicht länger als 7 Tage ohne einen freien Arbeitstag hintereinander arbeiten.

Der Überstundenzuschlag muß 100 % betragen.

Diese Forderungen werden von Krankenschwestern zur Zeit diskutiert mit dem Ziel, daß diese Forderungen tarifvertraglich mit den Arbeitgebern vereinbart werden.

Ursula Tornau, Vertrauensfrau in der Hauptabteilung Jugend im Jugendamt, Wiesbaden

ENTWICKLUNGSSCHWERPUNKTE IN DER SOZIALARBEIT/SOZIALPÄDAGOGIK AB 1970

Ich möchte jetzt über die Entwicklung in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik seit dem Abschluß der Tarifverhandlungen von 1970 berichten. Heute arbeiten Bezirkssozialarbeiterinnen/-arbeiter in den ersten 4 Berufsjahren immer noch für eine Vergütung nach V b BAT bevor sie nach IVbBAT bezahlt werden.

Ende der 60iger, Anfang der 70iger Jahre - interessanterweise war dies die Zeit der großen Studentenunruhen - beginnt Sozialarbeit/Sozialpädagogik, ihr berufliches Handeln infrage zu stellen. Sie suchte konsequent neue Wege für Bürger und Bürgerinnen, also für Kinder, Jugendliche und Erwachsene, die soziale Probleme aus eigener Kraft nicht bewältigen können. Solche Probleme können materieller, gesundheitlicher, psychischer, erzieherischer, partnerschaftlicher, rechtlicher und kultureller Art sein.

Bei der Suche nach neuen Wegen beruflichen Handelns wurden wir auf neue Erkenntnisse besonders in den Bereichen Sozial- und Rechtswissenschaften aufmerksam. Zu den schon praktizierten Bereichen innerhalb der Entwicklungs- und Tiefenpsychologie kamen Kommunikations- und Systemtheorien hinzu. Veränderungen in der Gesetzgebung betrafen das Familien- und Vormundschaftsrecht. Neu hinzu kommt das Kinder- und Jugendhilfegesetz. Das Sozialgesetzbuch ist allgemein bekannt.

Die neuen Erkenntnisse in den Bereichen der Sozial- und Rechtswissenschaften wurden Lehrstoff in den 1971 und 1972 gegründeten Fachhochschulen für Sozialarbeit und Sozialpädagogik. In den Lehrplänen wurden Voraussetzungen geschaffen, um eigene Handlungskonzepte zu entwickeln.

Das berufliche Handeln kann nun nicht mehr hauptsächlich auf den einzelnen Menschen in seiner Notsituation ausgerichtet sein, wie das in der früheren Fürsorgepraxis geschah. Wahrnehmungs- und Betrachtungsweisen erfassen jetzt den einzelnen Menschen in seiner Wechselwirkung mit der näheren und weiteren Umgebung. D.h., der Sozialisation des Einzelnen mit seinen Sozialisationsbedingungen als den gesellschaftlichen Kontext muß bei der Suche nach Problemlösungen Rechnung getragen werden.

Eine Konsequenz aus dieser Erkenntnis ist, daß Kommunikation und Kooperation zwischen den einzelnen Fachbereichen wichtig sind. Kommunalpolitisch wird dieser Konsequenz in Wiesbaden seit 1 1/2 Jahrzehnten Rechnung getragen. Andere Städte haben nachgezogen und gehen ähnliche Wege.

Im Sozialdezernat Wiesbaden sind Wohnungs-, Sozial- und Jugendamt zum Amt für Jugend, Soziales und Wohnen zusammengefaßt. In zwei Hauptabteilungen dieses Amtes sind Zuständigkeiten nicht mehr nach Buchstaben geregelt. Die Zuständigkeiten sind innerhalb dieser Hauptabteilungen auf abgegrenzte Stadtteile ausgerichtet.

In der Hauptabteilung Jugend arbeiten wir bei der Suche nach Problemlösungen fachübergreifend und hohem Gebiets orientiert in Arbeitsgruppen. Entscheidungen werden hier vorbereitet und getroffen, dann auch in Zusammenarbeit durchgeführt. Es ist selbstverständlich, daß Entscheidungsprozesse, die für Betroffene laufen, auch mit den Betroffenen gestaltet und begleitet werden. Entscheidungsprozesse bei den Betroffenen und bei uns beeinflussen sich gegenseitig. Das Machbare muß abgewogen werden.

Wesentliche Aufgaben der Bezirkssozialarbeit

1. Sicherung und Verbesserung von Sozialisationsbedingungen (familienintern)

Beratung und Betreuung von Eltern und Kindern insbesondere bei

- Erziehung, Pflege und Entwicklung von Kindern
- schulischer und beruflicher Sozialisation
- materieller und beruflicher Belastung der Eltern
- Belastung durch die Wohnsituation

Einleitung von ambulanten Maßnahmen nach eingehender Vorbereitung durch Beratung und Information

- Vermittlung von Hausaufgabenhilfe
- Familienhelfermaßnahmen
- Jugendhelfermaßnahmen (intensive, sozialpädagogische Einzelbetreuung)
- Erziehungsberatung
- Ehe- und Partnerberatung
- Berufsförderung für Jugendliche und junge Erwachsene
- Vermittlung in Kindertagesstättenbetreuung

2. Sicherung und Verbesserung von Sozialisationsbedingungen (familienextern)

- Einleitung von Pflegekinderverhältnissen und Adoptionen
- Einleitung von Unterbringungen in familienähnlichen Gruppen, Heimen, Wohngruppen und Mutter-Kind-Einrichtungen
- Notunterbringungen von Kindern und Jugendlichen
- Unterstützung bei der Aufnahme im Frauenhaus

3. Erarbeitung gesetzlich vorgeschriebener gutachterlichen Stellungnahmen und Berichte gemäß BGB, JWG und zukünftig KJHG

- Regelung der elterlichen Sorge (§§ 1671 - 1678 BGB)
- Gefährdung des Kindeswohls (§ 1666 BGB)
- Regelung des Umgangsrechtes nach Ehescheidung
- Mitteilungen gemäß § 48 JWG bei Vernachlässigung und Bedrohung des Kindeswohls (eventuell auch Verbindung mit § 1666 BGB)

4. Beratung und Stellungnahmen zur Sicherung von eigenständigem Leben im Alter
 - Stellungnahme, Vermittlung und Organisation von Hilfspersonen für Haushalts- und Pflegehilfen, Essen auf Rädern, Hausnotrufsystem
 - Stellungnahmen zur Altenheimunterbringung einschließlich Urlaub von der Pflege, Kurzzeitpflege
 - Befürwortung und Einleitung von Gebrechlichkeitspflegschaften in Zusammenarbeit mit Gesundheitsamt und Vormundschaftsgericht
 - Integration alter Menschen und Motivierung zur Teilnahme am öffentlichen Leben

5. Materielle Sicherung von Familien- und Einzelpersonen
 - Stellungnahme zur Gewährung von Hilfen und Maßnahmen nach dem BSHG
 - Unterstützung bei Geltendmachung materieller Ansprüche aus sozial- und zivilrechtlichen Bestimmungen

6. Sicherung des Wohnraumes
 - Unterstützung bei der Vermittlung ausreichenden und funktionsgerechten Wohnraums
 - Einschaltung bei Konflikten mit Vermietern zur Erhaltung von Wohnraum
 - Stellungnahmen zur Einweisung obdachloser Personen
 - Stellungnahmen zur Handhabung des § 15 a BSHG bei Mietrückständen
 - Mitarbeit in Sanierungsgremien

7. Sicherung der gesundheitlichen Versorgung
 - Vermittlung von Erholungskuren für Mütter und/oder Kinder
 - Vermittlung von Hilfen für Suchtkranke und Suchtgefährdete
 - Vermittlung von Hilfsmaßnahmen und materiellen Absicherungen für Behinderte und langfristig kranke Menschen

Einzelfallhilfe (Beispiele)

- Sprechstunde 3 x pro Woche, auch im Bezirk
- Hausbesuche
- Kooperation mit den Helfern anderer Einrichtungen wie ErzieherInnen, LehrerInnen, ÄrztInnen, TherapeutInnen
- Begleitung bei Terminen z.B. zu Ärzten, Arbeitsamt, Gesundheitsamt, Gericht, Ausbildungsstätte
- Beratung und Stellungnahme bei Ehescheidung wegen Ausübung des Sorgerechtes und Besuchsrechtes
- Kontrollbesuche bei Bekanntwerden von Vernachlässigungs- oder Mißhandlungsfällen, u.U. anschließende Notunterbringung

Gruppenarbeit (Beispiele)

- Planung und Durchführung von Mutter-Kind-Gruppen
 - a) Förderung der Kommunikation
 - b) Gemeinsames Spielen von Müttern und Kindern
 - c) Entlastung der Mütter bei Behördengängen oder Arztbesuchen
 - d) Erfahrungsaustausch über Lebenssituation
 - e) Informationsvermittlung
- Planung und Durchführung von Frauengruppen und Nachhilfegruppen

Gemeinwesenarbeit (Beispiele)

- Stadtteilzeitung
 - . Information über Aktivitäten und Probleme (z.B. Verkehrsprobleme) im Stadtteil
 - . Kommunikation durch Leserbriefe
- Sanierungsbeirat
 - . Organisation der betroffenen Mieter mit dem Ziel der Behebung von Wohnungsnot und Sanierung schlechter Wohnungen
- Kleingartenprojekt
 - . Vergabe von Gärten an sozial benachteiligte, kinderreiche Familien, Durchführung von Pachtversammlungen
 - . Förderung der Kommunikation und Verantwortung für den Stadtteil
- Organisation und Durchführung von Familienfreizeiten im Stadtteil
- Stadtteilkonferenz

Frau Fink

Von den vielfältigen Möglichkeiten einen Beruf in der Hauswirtschaft auszuüben, möchte ich Ihnen den Beruf der hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin vorstellen.

Voraussetzung für den Beruf sind ein abgeschlossener Lehrberuf in der Hauswirtschaft oder ein Jahr Berufsfachschule, die mittlere Reife, gute körperliche und geistige Belastbarkeit, Verantwortungsbewußtsein, Führungseigenschaften und Interesse für soziales Engagement.

Einem einjährigen Praktikum in einem Großhaushalt folgen zwei Jahre Fachschule mit Abschlußprüfung.

Die staatlich anerkannte hauswirtschaftliche Betriebsleiterin hat dann Fähigkeiten in folgenden Bereichen erworben:

Ernährung	Ernährungs- und Lebensmittellehre, Vorratshaltung, Einkauf, Kalkulation, Nahrungszubereitung
Textil	textile Warenkunde, Textilbewirtschaftung, textile Fertigung, textile Reinigung und Instandhaltung.

In beiden Bereichen beherrscht sie den Umgang mit entsprechenden Maschinen und Gerätschaften, sie weiß diese entsprechend einzusetzen.

Mitarbeiterführung	Ausbildereignung, Qualifizierung von ungelerten Kräften, Anleiten von PraktikantInnen Mitarbeit in der Fortbildung.
--------------------	--

Hinzu kommen die Bereiche:

Betriebslehre, Buchführung, Geschäftsverkehr, Arbeitsrecht, Sozialhygiene, Pädagogik, Chemie und Physik.

Eine zusätzliche Prüfung ermöglicht die Fachhochschulreife. Nachfolgende Zahlen verdeutlichen den momentanen Trend an den Schulen.

Beispiel ist hier eine Schule in Frankfurt.

In den Jahren 1983 und 1984 gingen noch 30 Schülerinnen zur
Abschlußprüfung,
1987 waren es noch 18,
1991 werden es 14 und
1992 werden es 11 Schülerinnen sein.

Strebt 1980 noch 100 Schülerinnen eine Fachausbildung in der
Hauswirtschaft an, sind es in diesem Jahr noch 16.
Die Wirtschaftserinnenklassen werden selbst mit 8 Schülerinnen
nicht geschlossen.

Die Zahlen sprechen für sich.

Arbeits- und Einsatzgebiete finden sich überall dort, wo Menschen
in größeren Gemeinschaften leben, gepflegt und versorgt werden,
sich erholen oder arbeiten.

Dies sind vor allem:

ALTEN- und PFLEGEHEIME, KRANKENHÄUSER, KINDERHEIME,
TAGUNGSSTÄTTEN, BETRIEBSKANTINEN, BEHINDERTENEINRICH-
TUNGEN, REHABILITATIONSEINRICHTUNGEN.

Die hauswirtschaftliche Betriebsleiterin übernimmt in diesen Ein-
richtungen je nach Größe des Betriebes die hauswirtschaftliche
Gesamtleitung oder die Leitung eines oder mehrerer Teilbereiche
wie: Leitung der Großküche, Wäschereileitung, Leitung des Reini-
gungsdienstes, hauswirtschaftliche Verwaltung.

- Beispiele aus der Praxis konnten aus Zeitgründen nicht gebracht
werden.

Beratende Tätigkeiten übt sie aus in der Energieberatung und
beim Umweltschutz.

Die HBL ist in der Betriebshierarchie dem Verwaltungsleiter oder
der Geschäftsführung unterstellt. Die Zahl der ihr unterstellten
MitarbeiterInnen liegt je nach Größe des Betriebes zwischen 10 und 50,

teilweise auch darüber. Dabei sind alle Altersstrukturen und viele Nationalitäten vertreten.

In vielen Fällen ist nur eine HBL im Betrieb eingestellt. Somit kann ein fachlicher Austausch innerhalb des Betriebes nicht stattfinden.

Sie sind Einzelkämpferinnen.

Auch um diesen Mangel auszugleichen, wurde 1971 der Berufsverband hauswirtschaftlicher Fach- und Führungskräfte als ArbeitnehmerInnenverband gegründet.

Er arbeitet derzeit bundesweit und bildet regional Erfahrungsaustauschgruppen. Neben Informationen über Marktlagen, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Erfahrungsaustausch unter Kolleginnen betreibt der Verband auch Öffentlichkeitsarbeit.

Unter anderem arbeitet er an der Darstellung der unterschiedlichen und keinesfalls zufriedenstellenden Bewertung unserer Tätigkeiten und Fähigkeiten.

Umfragen in den Jahren 1972, 1979 und 1989 ergaben, daß Eingruppierungen zwischen BAT 8 und 5 die Regel sind. Die zugrundeliegenden Tätigkeitsmerkmale des BAT sind vom Stand 1977.

In den Blättern zur Berufskunde von der Bundesanstalt für Arbeit finden wir dazu folgenden Text:

"Öffentliche und gemeinnützige Einrichtungen zahlen der Bewerberin bei der Einstellung vielfach ein Gehalt nach BAT 6 b. In anderen Bereichen regelt sich das Einkommen oft nach Angebot und Nachfrage."

Neuester Stand: 1978

Aus den oben genannten Zahlen sehen wir, daß die Entscheidung junger Menschen gegen die Hauswirtschaft zum Trend wird. Gründe hierfür sehen Schülerinnen

im schlechten Image der Hauswirtschaft,

im niedrigen Gehalt - nach 5-6 Jahren Ausbildung möchte man seinen Lebensunterhalt selbst bestreiten können,

unregelmäßigen Arbeitszeiten,

Schichtarbeit,

Arbeit an Wochenenden und somit Verlust der Teilnahme am sozialen Leben,

ferner das Wohnen in der Einrichtung, das auch heute noch bei vielen Arbeitgebern die Voraussetzung ist.

Zum geschichtlichen Verständnis muß erwähnt werden, daß das Arbeitsfeld in der Hauswirtschaft in früheren Jahren oft von Ordensschwestern und unverheirateten Frauen abgedeckt wurde. Strukturen hauswirtschaftlicher Großbetriebe lassen sich bis in das 15. Jahrhundert zurück verfolgen.

Erst 1927 gab es den Beruf der Hauswirtschaftsleiterin.

Da sich das Berufsfeld der HBL in den vergangenen Jahren aufgrund der Mechanisierung und Automatisierung der Haushalte stark verändert hat, die Anforderungen stetig steigen, die Beschaffung, Instandhaltung und Pflege der lang- und kurzlebigen Ver- und Gebrauchsgüter ständig steigen, Personaleinsatz zu einem stets steigenden Kostenfaktor wird,

halten wir eine Eingruppierung nach BAT 5 c in der Einarbeitungszeit und 5 b bzw. 4b danach für gerechtfertigt.

Nach entsprechender Berufserfahrung, Weiterbildung und Qualifizierung sollte eine Eingruppierung nach BAT 4 und 3 die Regel sein.

Ohne eine Steigerung der Attraktivität des Berufes, sowohl auf der finanziellen Seite als auch vom Umfeld her gesehen wird es in der Zukunft immer schwieriger werden, geeignete Nachwuchskräfte zu finden.

Auf dem Markt werden große Lücken entstehen.

Elisabeth Landua

Reinemachefrauen, die in Schulen, Kinderkrippen, -gärten, Kliniken, Schwimmbädern, Bedürfnisanstalten und Verwaltungen arbeiten.

Um welche Frauen handelt es sich ?

Es sind viele Frauen, die keinen Schulabschluß haben, aber auch Frauen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung haben: z.B. Verkäuferinnen, Schneiderinnen, Friseurinnen.

Der größte Teil der Frauen ohne Schulabschluß liegt bei den ausländischen Kolleginnen, durch frühe Heirat, Kinder.

Ihre Situation:

Viele Frauen sind gezwungen zu arbeiten:

Alleinerziehende Mütter, alleine lebende Frauen durch zu hohe Mieten usw. oder weil sie für ein paar Stunden von zuhause raus wollen; eigenes Geld verdienen, nachdem die Kinder im Kindergarten, in der Schule oder ganz aus dem Hause sind.

Teilzeitarbeit:

Viele Frauen wollen und können auch nur Teilzeit arbeiten wegen der Kinder.

Arbeitsbedingungen:

Am besten unsichtbar, am unteren Ende der Lohnskala.

Vereinzelt unzureichende Hilfsmittel, gesundheitsschädliche Reinigungsmittel.

Große körperliche Belastungen in der Arbeit führen zu Dauerbeschwerden und früher Erwerbsunfähigkeit.

Richtzahlen für die Bewältigung der Arbeit werden immer wieder erhöht.

Arbeitskreis

Darum haben Kolleginnen aus dem Bereich Schule, Krippe, Kindergärten und Verwaltung einen Arbeitskreis gebildet, um unsere Forderungen aufzustellen und durchzusetzen.

Diese sind:

1. Wir brauchen eine Tätigkeitsbeschreibung für Reinemachefrauen, die mit in den Tarifvertrag aufgenommen wird.
2. Mehr Mitspracherecht bei der Bestellung von Reinigungsmitteln.
3. Umschulung bei Erwerbsunfähigkeit (Krankheit)
4. Angemessene Fort- und Weiterbildung.

Denn wir wollen uns nicht länger mit der untersten Lohngruppe zufrieden geben !

Rita Berg

Liebe Kolleginnen,

ich möchte mich kurz vorstellen:

Mein Name ist Rita Berg, ich bin seit 12 Jahren Erzieherin.

Auf die Antwort, was machst Du eigentlich beruflich, bekomme ich wie viele meiner Kolleginnen oft zu hören "achso, den ganzen Tag spielen und Kaffee trinken, auf dem Spielplatz in der Sonne sitzen und dafür auch noch bezahlt werden!".

Das wird meist scherzhaft gesagt, sagt aber viel über die Bewertung von Erziehungsarbeit und damit auch 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.

Ich will kurz über die ErzieherInnen-Ausbildung berichten:

Voraussetzung sind der mittlere Bildungsabschluß und eine abgeschlossene mindestens 2-jährige Berufsausbildung. Oder die mittlere Reife und ein 2-jähriges Praktikum, davon muß 1 Jahr mindestens in einer sozialpädagogischen Einrichtung abgeleistet werden. Dafür bekommt man, wenn man überhaupt etwas bekommt, maximal DM 200,- monatlich. Dann besucht man 2 Jahre die Fachschule für Sozialpädagogik. Nach schriftlicher und mündlicher Prüfung geht's dann ins 1-jährige Berufspraktikum. In diesem Anerkennungsjahr, was mit einem Colloquium abschließt, gibt's DM 1.400,- brutto. Alles in allem dauert es also 5 Jahre bis man staatlich geprüfte Erzieherin ist.

Weil unser Beruf aber nicht nur Berufung, sondern auch Broterwerb ist, nun ein paar nüchterne Zahlen:

Eine Erzieherin nach dem Anerkennungsjahr beginnt mit BAT VII, kommt dann nach einem 1/2 Jahr in die BAT VIb, und dann ist auch der Aufstieg schon abgeschlossen, d.h. für eine 21-jährige

unverheiratete Erzieherin ca. DM 1.600,- netto. Nach 20 Jahren Berufstätigkeit verdient sie dann "schon" stattliche DM 400,- mehr. Sie kann - von Tariferhöhungen einmal abgesehen - ohne Funktionsveränderung z.B. durch Übernahme einer Leitungsstelle, keine weitere Einkommensverbesserung erzielen.

Hier kann man ja wohl nicht von einer angemessenen Bezahlung reden. Der erwähnte Ausdruck "Broterwerb" paßt ganz gut zu unserer Bezahlung, denn um die Wurst muß es ja jetzt gehen.

Die Erzieherinnen in Wiesbaden drücken das so aus:

"Uns reicht's - leider reicht's Geld nicht !"

Zumal die Bedingungen, unter denen wir arbeiten, sich erheblich verändert haben. Die Anforderungen werden immer größer. Um nur einige Ursachen zu nennen:

- Althergebrachte Familienstrukturen lösen sich immer mehr auf, die Zahlen von Alleinerziehenden steigen ständig;
- gesellschaftliche Probleme wie Arbeitslosigkeit, Wohnungsnot wirken auch auf unsere Kinder;
- in Familien oder im Wohngebiet gibt es für unsere Kinder keine Möglichkeit mehr, sich mit anderen zu treffen und Erfahrungen zu machen, der Begriff "Verinselung" trifft diese Situation sehr gut.

Lange Ausbildung, schlechte Bezahlung, erhöhte Anforderung unter oft schlechten Arbeitsbedingungen sind Ursachen für den Notstand an Fachkräften im Erziehungsdienst.

Wir hatten am Dienstag in Wiesbaden eine gut besuchte Veranstaltung zum Thema "Wertigkeit von Frauenarbeit - Eingruppierung von ErzieherInnen und SozialarbeiterInnen".

Zwei Erzieherinnen haben dargestellt, welche Diskrepanz besteht zwischen formulierter Stellenplatzbeschreibung unseres Arbeitgebers, und wie es dann im richtigen Leben aussieht.

Alles darzustellen würde den Rahmen sprengen, aber an einem Punkt will ich es beispielhaft erläutern:

In der Stellenplatzbeschreibung heißt es ganz kurz und knapp "Gruppenraum herrichten und Arbeitsmaterialien bereitstellen". In der Praxis heißt das, eine vorbereitete Umgebung schaffen entsprechend dem Alter und Entwicklungsstand der Kinder, d.h. den Gruppenraum gestalten, angefangen von Beschaffen der Möbel bis ausgestalten einer gemütlichen Atmosphäre durch Gardinen, selbst-genähte Tischdecken, Blumen usw. Das heißt aber auch Holzwerkstatt, Küche und Töpferei einrichten und gestalten, bereitstellen von entsprechendem Spiel- und Lernmaterial, entsprechend den Bedürfnissen der Kinder und den pädagogischen Zielsetzungen unter Einbeziehen von entwicklungspsychologischen Kenntnissen. Das kann von der Ausstattung einer kreativen Ecke mit allen möglichen Mal- und Bastelmaterialien im Kindergarten gehen bis hin zum Anbieten eines Computerkurses für Hortkinder.

Praktisch sieht das auch so aus, daß Erzieherinnen zusammen mit Eltern am Wochenende Räume renovieren - weil alle 10 Jahre vielleicht für Verwaltungsgebäude ausreichen - oder Podeste und 2. Ebenen einbauen. Zuvor mußte natürlich die finanzielle Seite geklärt bzw. die Fachleute von Hochbauamt und Sicherheitstechnischem Dienst überzeugt werden.

Die Überlegung, welche Buntstifte, Knete oder Fingerfarben setze ich ein und die damit verbundenen Kenntnisse über Giftstoffe in Spielmaterialien, gehören zum Alltag einer Erzieherin. Wenn heute in der Zeitung über Formaldehyd im Kleber berichtet wird, muß Du als Erzieherin morgen eine Alternative finden.

ErzieherInnen sind Fachfrauen.

Ihre Erfahrungen und Wissen sollten sich auch Planer und Einrichter von Kindertagesstätten frühzeitig zu Nutze machen. Mag sein, daß die von Hunderwasser geplante Kita schön anzusehen ist, aber das war's dann auch schon.

Durch ihre fachliche Beratung wäre einfach zu vermeiden, daß Waschbecken und Treppengeländer immer wieder zu hoch angebracht werden, Küchen wie für einen 4-Personen-Haushalt ausgestattet sind und nicht für die tägliche Zubereitung von 100 Essen.

Ich will kurz darauf eingehen, was mit Veränderung von Anforderungen auch gemeint ist:

Die Arbeit in Kita's bezieht sich 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.

In Wiesbaden gibt es in einzelnen Stadtteilen Projektverbünde, das ist der Zusammenschluß aller sozialer Einrichtungen öffentlicher wie freier Träger vor Ort. Hier arbeiten die Kindertagesstätten mit, um stadtteilorientierte Themen für Kinder und Jugendliche mitzugestalten. Das kann heißen: Durchsetzen einer Spielstraße, gestalten von Spielplätzen, gemeinsame Freizeit mit dem Kinderzentrum, Kontakte zum Altersheim.

Kindertagesstätten und damit die ErzieherInnen arbeiten immer mehr gemeinwesenorientiert.

So jetzt mal Schluß, mit dem was wir alles machen, jetzt zu dem, was wir wollen:

Wir ErzieherInnen wollen, daß unsere Arbeit aufgewertet wird. Warum wird Arbeit im Produktionsbereich höher bewertet und bezahlt als pädagogische Arbeit ? Obwohl ohne diese 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.

Und das nehmen wir nicht länger hin !

Wir fordern die Aufwertung unserer Arbeit und dadurch mehr Geld !

Wir wollen die Qualität unserer Dienstleistung in Kindereinrichtungen aufrecht erhalten. Denn wenn die nicht mehr gewährleistet ist, trifft es neben den Kindern auch wieder mal die Frauen.

Am 19.10.1990 beginnen die Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag für die Beschäftigten im Erziehungs- und Sozialdienst. Wir wollen unsere Forderungen durchsetzen, dafür benötigen wir auch Eure Unterstützung.

Deshalb rufe ich Euch auf, mit den hessischen ErzieherInnen, SozialarbeiterInnen am Samstag, den 13. Oktober zusammen in Frankfurt auf dem Römer unsere Stärke und Entschlossenheit zu zeigen.

VERWALTUNGSANGESTELLTE/SCHREIBKRÄFTE

Eine Arbeitsgruppe des Bezirksangestelltenausschusses hat 1989 die Bewertung von Tätigkeitsmerkmalen für Verwaltungsangestellte und Schreibkräfte im BAT untersucht.

Der Anteil der Frauen im öffentlichen Dienst ist in den letzten Jahren überproportional gestiegen, z.B. erhöhte er sich bundesweit von 28 % in 1960 auf 41 % in 1986. Über 3/4 der Frauen sind bei Ländern und Kommunen beschäftigt.

Von den 1,9 Millionen weiblichen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes waren 1,03 Millionen oder 54 % als Angestellte tätig. Auch in Hessen ist der prozentual höchste Frauenanteil bei den Angestellten zu finden, nämlich 58,4 %.

Nach wie vor werden in den "Büroberufen" des öffentlichen Dienstes (Verwaltungsfachangestellte, Justizangestellte, Stenosekretärin, Assistentin an Bibliotheken) ganz überwiegend Frauen ausgebildet.

Wenn man sich nun aber die Zahlen für die Eingruppierung dieser Frauen ansieht, wird man feststellen, daß der Anteil der Frauen in den Vergütungsgruppen BAT VIII und VII 2/3 aller Beschäftigten in diesen Eingruppierungen aus; bei den Kommunen liegt die Zahl etwas darunter, aber auch noch über 50 %, und von den Angestellten der Kommunen, die nach BAT VIb bezahlt werden, sind nahezu 2/3 Frauen.

Interessant ist, daß in der Vergütungsgruppe BAT 5c, wo es langsam finanziell interessant wird, der Anteil der Männer deutlich überwiegt, nämlich 58,37 % beim Land und 52,04 % bei den Kommunen.

Verwaltungs-/Büroarbeit ist überwiegend Frauenarbeit. Das vorhandene Eingruppierungssystem im einfachen und mittleren Dienst ist starr. Da es sich "nur" um Frauenarbeitsplätze handelt, deren Tätigkeit gering bewertet wird, gibt es keine Notwendigkeit, die Eingruppierungsmerkmale extensiv auszulegen - wie das im Bereich der technischen Angestellten ohne weiteres geschieht.

Obwohl die Tarifverträge zur "Eingruppierung der Angestellten in technischen Berufen" oder "Meister und technische Angestellte mit besonderen Aufgaben" die Vergütungsgruppen BAT VIII bzw. VII vorsehen, findet man in der Praxis kaum einen Mann dort eingruppiert. Ihre Arbeitsbereiche werden als "schwieriger", "wichtiger" definiert, so daß sie sehr schnell in die Vergütungsgruppen BAT VIb oder Vc gelangen.

Bisher unberücksichtigt in den Tätigkeitsmerkmalen der allgemeinen Vergütungsordnung bleibt der Umfang, d.h. die Menge der zu bewältigenden Vorgänge im Verwaltungsbereich. Die Frage der Quantität, eng verknüpft mit physischen und psychischen Belastungen wie Streß, Konzentration usw. spielen bisher keine Rolle in den Tätigkeitsmerkmalen.

Im Gegensatz dazu werden Vergütungsgruppen bzw. Leistungszulagen im Tarifvertrag für Schreibkräfte bei Bund und Ländern sowie in einzelnen Kommunen an Mengenkriterien geknüpft.

So gibt es z.B. bei der Stadt Frankfurt ein Prämien-/Leistungssystem, das den Stenosekretärinnen eine über die Eingruppierung hinausgehende bessere Bezahlung sichert.

Bei der Stadt Wiesbaden können Stenosekretärinnen durch Schreibprüfungen, d.h. Erreichen bestimmter vorgegebener Anschlagzahlen, persönliche Höhergruppierungen erreichen.

Auf die Nachteile solcher Systeme muß jedoch hingewiesen werden:

- Der verstärkte Einsatz von EDV im öffentlichen Dienst macht z.B. die einmal gefundenen Anschlagzahlen im Schreibbereich wertlos.
- Anschlagzahlen in den Tarifverträgen geben den Arbeitgebern Anlaß, in der Ausbildungsordnung weiterhin großen Wert auf Schreibfertigkeiten zu legen.
- Mengenfestlegung kann Akkordarbeit und damit zusätzlichen Leistungsdruck bewirken.

Eine andere Möglichkeit der finanziellen Verbesserung für einzelne Schreibkräfte ist in Wiesbaden z.B. eine Dienstvereinbarung für

Sekretärinnen in Vorzimmern bei Amtsleitern und Dezernenten, die entsprechende höhere Eingruppierung in bestimmten Fällen vor-
sieht. Aber auch diese an sich löbliche Verbesserung hat natürlich
ihre Tücken, weil sie die Vorzimmer-Frauen in das starr hierar-
chische System der Verwaltung zwingt. So kommt es, daß auch bei
einem kleinen Amt mit nur weniger Mitarbeitern die Amtsleiter-
Sekretärin nach BAT 5c bezahlt wird, weil ihr Chef halt Amtsleiter
ist, und die Kollegin im Schulsekretariat einer großen Schule nie
über die VI b herauskommt, oder, noch deutlicher, die Vorzimmer-
Frau einer Abteilungsleiterin im städtischen Jugendamt, wo sämt-
liche städtischen Kindertagesstätten mit allen Mitarbeiterinnen be-
treut werden, in BAT VII eingruppiert ist, weil eine "bloße" Ab-
teilungsleiterin ja überhaupt kein Vorzimmer im Sinne der Dienst-
vereinbarung hat.

Noch paradoxer wird es , wenn man einmal die - auch von den
Gewerkschaften - so oft geforderten Mischarbeitsplätze anschaut,
die in den Stellenausschreibungen so gern als "Mitarbeiterin und
Schreibkraft" ausgewiesen werden.

Hier zwei Anforderungsprofile aus den letzten internen Wiesbadener
Stellenausschreibungen:

Fall 1

Mitarbeiterin und Schreibkraft im Sachgebiet ...X

- Allgemeine Verwaltungsarbeiten (Büroorganisation, Personalver-
waltung, Aktenführung, Wiedervorlage)
- Etatverwaltung
- Schreibarbeiten (selbständige Bearbeitung des gesamten Schrift-
verkehrs, Aufnahme von Protokollen in Dienstbesprechungen und
deren Formulierungen)

Gefordert werden: Breitgefächerte Verwaltungserfahrung

Erfahrung an Mischarbeitsplätzen

Maschinenschreibfertigkeiten

Bezahlung: BAT VII, Fg Ia

Fall 2

Schreibkraft und Mitarbeiterin

- allgemeine Büro- und Schreibarbeiten sowie Textverarbeitung
- Schreiben von Tabellen und Aufstellungen
- Unterstützen der SachbearbeiterInnen der Abt. Datenerfassung
- Bearbeiten einfacher statistischer Anfragen
- Datenkontrolle
- Ablage statistischer Meldungen und Publikationen
und Vertretung der MuS bei Verwaltung und Wahlen

Gefordert werden:

- Ausbildung als Stenosekretärin oder vergleichbare Ausbildung
- gute Maschinenschreibfertigkeiten/Textverarbeitung
- überdurchschnittliche Sorgfalt und Zuverlässigkeit
- Sicherheit im Umgang mit Zahlen
- Bereitschaft zur Fortbildung

Bezahlung: BAT VII

Ich kann aus eigener Erfahrung noch ein weiteres Beispiel folgen lassen. Ich habe vier Jahre lang als Teilzeit-Verwaltungsangestellte in einem städtischen Gemeinschaftszentrum gearbeitet. Das Zentrum hatte folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

2 Sozialarbeiterinnen

2 Werkerzieher

1 Praktikanen (oder Praktikantin) im Anerkennungsjahr
durchschnittlich 1/2 Dutzend Teilzeitkräfte auf Honorarbasis

2 Reinemachefrauen, 1 Hausmeister

Über 1/3 meiner Tätigkeiten waren "Geldgeschäfte", d.h. Überwachen und Führen von verschiedenen Kassen und Konten, haushaltsrechtliche Überwachungen, wobei ich zwar nichts unterschreiben durfte (weil BAT VII), aber dem Rechnungsprüfungsamt gegenüber verantwortlich zeichnen mußte. Außerdem mußten neben den üblichen Sekretariatsarbeiten wie Post, Wiedervorlage, Telefon, Terminüberwachung, Programme mitgestaltet, Pressemitteilungen gemacht und Protokolle - nicht diktiert, sondern selbst formuliert -

bei diversen Dienstbesprechungen und Konferenzen geschrieben werden, Überwachen und Führen der Kartei des Inventars der Einrichtung, Rapportkarten, Reinigungs- und Büromaterial bestellen, Krank- und Gesundheitsmeldungen des Personals, Vertretungsdienste bei den Reinemachefrauen organisieren, und last not least war es auch meine Aufgabe, den jeweiligen Praktikanten in die Geheimnisse der Verwaltung einzuführen.

Der Versuch, von BAT VII nach VIb höhergruppiert zu werden, wurde abgeschmettert mit der Begründung

1. die für BAT VIb erforderlichen 20 % selbstständigen Leistungen und
2. bei mindestens 50% der Tätigkeiten erforderlichen Fachkenntnisse lägen bei dieser Tätigkeit nicht vor.

Ich hätte natürlich eine Schreibmaschinenprüfung machen können, um von VII nach der VIb zu kommen. Schreibarbeiten waren bei dieser Stelle nur 14 % des Arbeitsinhaltes.

An solchen nahezu idiotischen Sachverhalten wird sich so lange nichts ändern, wie bestimmte Anforderungen, die bis heute nicht oder nur unzureichend in den Eingruppierungsmerkmalen berücksichtigt werden, nicht Eingang in unsere Tarife finden, als da sind

- Umfang der Arbeit
- Ständig erforderliche Flexibilität der Beschäftigten; sie kommt in der oftmals gleichzeitigen Bewältigung unterschiedlicher Anforderungen, z.B. Telefonieren, Publikum bedienen, Schreiben, zum Ausdruck.
- Hohes Maß an Konzentrationsarbeit im Bereich der Schreibkräfte.
- Selbständige Entscheidungen/ große Selbständigkeit, die nicht vom Tarifmerkmal "selbständige Leistung" erfaßt wird.
- Beziehungsarbeit im Arbeitsumfeld der zugeordneten Organisationseinheit, z.B. zwischen unmittelbaren Vorgesetzten und anderen Stellen wie BürgerInnen, anderen Ämtern usw.

Oftmals bilden Verwaltungsangestellte die erste Anlaufstelle für Beschwerden und haben Erwartungen der unterschiedlichen sozialen Gruppen und Nationalitäten gerecht werden.

Verwaltungsangestellte/Schreibkräfte bilden andererseits das Schlußlicht bei Terminangelegenheiten. Sie haben den psychischen und physischen Druck auszuhalten, wenn SachbearbeiterInnen das Schreiben einer termingebundenen Angelegenheit in letzter Minute fordern. Terminschwierigkeiten werden hier oft aufgegangen.

Das Organisieren und Koordinieren im jeweiligen Verwaltungsbereich, eine spezifisch weibliche Fähigkeit, ist kennzeichnend für die Tätigkeiten von Verwaltungsangestellten und Schreibkräften. Sie finden bisher in die Tätigkeitsmerkmale überhaupt keinen Eingang.

Barbara Dürk

Liebe Frauen, liebe 4 Kollegen,

"Wann Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst anstehen", so sagte noch Ende März unser Tarifsekretariat in Stuttgart, "entscheidet die Große Tarifkommission zu gegebener Zeit."

So kam es nicht !

Die Erzieherinnen vermässelten das Ritual des Gremiums !
Durch 1.000 Aktionen, durch Sichtbarmachen der Situation in Kindertagesstätten entschieden sie: Jetzt ist es Zeit ! Jetzt müssen Tarifverhandlungen stattfinden.

So hatten vor gut einem Jahr auch schon die Beschäftigten im Krankenpflegebereich gehandelt - Ihr erinnert Euch !

Hier und dort stellten sich öffentliche Arbeitgeber, den Druck vor Ort im Nacken, auf die Seite der Erzieherinnen, zahlen Zulagen und forderten zu Tarifverhandlungen auf.

Mittlerweile ist amtlich:

Nicht nur im Krankenpflegebereich kündigen Frauen ihre Arbeit auf. Auch bei den Erzieherinnen heißt es: nichts wie weg. Und: Reinigungsfrauen sind schwer zu finden, wie auch Arzthelferinnen und erst recht Hebammen.

Die Frauen, die gehen, wie auch die, die bleiben, wehren sich gegen die gesellschaftliche Abwertung ihrer Tätigkeiten. Diese wirkt sich in allen Berufen gleich aus:

Die Schallgrenze im Lohn/Gehalt liegt bei den typischen Frauenberufen im öffentlichen Dienst um DM 2.500 brutto, Eingangsstufe, unabhängig von der Qualifikation, die die einzelnen Tätigkeiten erfordert.

Die Arbeiten sind nirgendwo beschrieben und es gibt kaum Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Die Frauen, die die Aufwertung ihrer Tätigkeiten verlangen, finden sich objektiv im Bündnis mit den sich ebenfalls verabschiedenden Ehefrauen, deren Zahl steigt. Sie sind der Doppel- und Dreifachbelastung überdrüssig, die ja noch nicht einmal gewürdigt wird weder vom Ehemann noch von der Gesellschaft.

Die Verabschiedungstendenzen der Frauen zeigen Folgen, die Konsequenzen sind immer weniger zu verdrängen: Wenn Krankenschwestern nicht mehr pflegen, werden Stationsärzte erwerbslos. Die Kranken werden kränker, sterben. Dies geschieht teilweise schon heute, wird aber vertuscht.

Die Alten: Sie können nicht mehr auf einen Platz im Altersheim oder im Krankenhaus vertrauen und auch nicht mehr auf die bereitstehende Tochter oder Schwiegertochter. Was werden die Söhne tun ?

Was passiert mit den Kindern, wenn in Kindertagesstätten eine Gruppe nach der anderen wegen Personalmangels geschlossen wird ? Was wird aus den anderen öffentlichen Dienstleistungen, deren Qualität schon jetzt manchmal zum verzweifeln ist: Wenn z.B. die Straßenbahnschaffnerin oder der Lokführer des morgens keine Unterbringungsmöglichkeiten für ihre Kinder gefunden haben ? Die Leute, die befördert werden wollen, was machen die ? Sie können gar nicht alle auf private Pkw's umsteigen, weil das den Verkehr vollends zum Kollabieren brächte, ganz zu schweigen von den Folgen für die ruinierte Umwelt.

Ganze Betriebsabläufe geraten aus den Fugen, solange Arbeitgeber (und z.T. Gewerkschaften) auf starre Anfangs- und Endzeiten setzen.

Und der Manager, der gerade seine Air Canada besteigen wollte zur Wahrnehmung eines Geschäftstermins, dessen Frau und Kinderfrau für ihn überraschend gekündigt haben und der "plötzlich" ein Kleinkind zu versorgen hat - was macht der ?

Das Gesellschafts- und Wirtschaftsleben und sein reibungsloses Funktionieren hängt von den vielen Frauentätigkeiten ab. Es wird deutlich, wie wichtig und wertvoll sie sind.

In fast allen frauentypischen Berufen im öffentlichen Dienst sind Frauen in Bewegung, sie verlangen eine gesellschaftliche Aufwertung ihrer Tätigkeiten.

Wir werden uns nicht – dies ganz deutlich nach Stuttgart – mit der Erfindung einer neuen Zwischenlohngruppe zufrieden geben, z.B. der Kreation von IV c BAT.

Tarifpolitik aus Frauensicht muß das Begehren von uns Frauen nach Aufwertung unserer Tätigkeiten aufgreifen. Sie muß uns Raum geben und uns unterstützen bei der Durchsetzung unserer Forderungen. Wir wollen Aufwertung erreichen durch die Beschreibung der Tätigkeiten in den Tarifverträgen und durch eine Sprache, die nicht diskriminiert !

Denn Wertschätzung drückt sich in der Sprache und durch Sprache aus. Die Sprache ist Trägerin kultureller Werte.

Je nachdem wie und wofür sie genutzt wird, befördert sie sexistische Zuschreibungen; sie kann diskriminieren aber auch aufwerten.

Ein Beispiel:

In dem neuen Tarifvertrag für den Krankenpflegebereich ist stets nur von der Krankenschwester die Rede. Zur – ausschließlich männlichen – Bezeichnung wird gegriffen bei dem Angestellten, der sich fort- und weiterbilden läßt und dem Direktor der Klinik.

So vollzieht der Tarifvertrag durch seine Sprache die Geschlechterhierarchie nach:

Diese hat den Frauen das Pflegen, Dienen, Helfen zugewiesen, den Männern die Karriere, das Leiten. Dieser Tatbestand ist vertraglich, zwischen den Tarifparteien, ausdrücklich festgeklopft.

Alle unsere Tarifverträge sind so !

Bei den typischen Frauenbereichen wird lediglich der formale Abschluß und die Berufsbezeichnung, höchstens noch die Funktion oder die Anzahl der Kindergruppen benannt.

Die Redewendung "hierüber ist kein Wort zu verlieren" bedeutet auf unsere Tarifverträge bezogen: Frauentätigkeiten scheinen es nicht wert zu sein, erwähnt, beschrieben zu werden.

Männerbereiche hingegen sind eine wahre Fundgrube an Beschreibungen und Wertzuweisungen.

Im ArbeiterInnenbereich, in der Lohngruppe III, wird gewürdigt, "wer selbstaufnehmende Kehrmaschinen fährt" und "am öffentlichen Straßenverkehr teilnimmt".

In der Lohngruppe I a, der höchsten im ArbeiterInnenbereich sind, neben dem bereits bekannten Orchideenspezialisten und Menschenaffenpfleger, auch Arbeiter des Frankfurter Flughafens genannt, die "Apparaturen selbständig und verantwortlich prüfen und nach Ansprechen wieder betriebsbereit schalten".

Ebenso hoch bewertet ist der "Elektromechaniker an den städtischen Bühnen Frankfurt, der z.B. Lichteffektapparaturen ohne fremde Unterstützung für den Bühnenbetrieb herstellt und - Frau höre und staune - zum betriebsreifen Einsatz bringt".

Also den Stecker wieder reinsteckt ! Eine Sache fertigmacht und funktionsfähig zurückläßt, eine Selbstverständlichkeit - oder !?!

Für eine Reinigungsfrau ist es selbstverständlich, daß sie das zum Reinigen auf dem Boden verteilte Wasser wieder aufnimmt, den Boden trocknet, damit ihn die Leute gefahrlos betreten können und schließlich den Putzeimer ausleert.

Auf der Suche nach Tätigkeitsbeschreibungen und Wertzuweisungen aus Frauensicht für den Tarifvertrag betreten wir Neuland.

Zweierlei wollen wir nicht:

1. Wir wollen keine Einengung auf die im BAT üblichen Tätigkeitsmerkmale und Floskeln, wie: besonders schwierig, verantwortungsvoll, bedeutsam.

Diese unbestimmten Rechtsbegriffe sind nichtssagend. Sie sind deshalb durch Richterrecht festgeschrieben und - was Wunder - eindeutig patriarchalisch.

Bekannt ist das Urteil, wonach dem Bauingenieur die Vergütungsgruppe IV a und damit die besondere Schwierigkeit seiner Auf-

gabe zugesprochen wird. Höchststrichterliche Begründung: das öffentliche Gebäude, das der Mann plane, dürfe nicht einstürzen !

Verneint wird hingegen die Eingruppierung einer Sozialarbeiterin in dieselbe Gehaltsgruppe.

Die Begründung: Die Arbeit im sozialen Brennpunkt sei nicht besonders schwierig, sie gehöre vielmehr zum Berufsbild der Sozialarbeit.

2. Wir wollen auch nicht männliche Maßstäbe zu den unsrigen machen, indem wir uns an existierenden Beschreibungen messen, oder männliche Kriterien übernehmen, wie deren Fixierung z.B. auf Technik.

Wir einigten uns deshalb auf folgende Vorgehensweise:

- Die Arbeit, die Tätigkeiten sorgfältig und detailliert zu beschreiben. Die Worte für sich sprechen zu lassen.
- Gehaltsdifferenzierungen, die sich aus der Krankheit des Klientes ableiten, also z.B. der Behinderung von Kindern, zu verwerfen. Die unterschiedlichen Anforderungen, die sich z.B. bei der Arbeit in Heimen oder mit behinderten Kindern oder in "normalen" Kindergärten ergeben, aber darzustellen;
- neue Werte hinzuzufügen bzw. alte zu ersetzen durch die Benennung von Fähigkeiten, die als typisch weiblich gelten und die für die zu verrichtenden Tätigkeiten unentbehrlich sind.

Hier nun einige Beispiele, wie Erzieherinnen und Reinigungsfrauen ihre Tätigkeiten beschreiben.

Erzieherinnen arbeiten z.B. in Kinderdörfern, Kindergärten, Horten, Behindertenwerkstätten, in Erziehungsberatungsstellen, in praktisch bildenden Schulen.

Ein Ausschnitt ihrer zahlreichen Aufgaben im Kindergarten: Sie initiieren Rollen- und Bewegungsspiele. Sie fördern die Konzentration der Kinder durch inhaltliche Angebote.

Sie zeigen den Kindern ihre Umwelt durch Exkursionen und üben durch sorgfältigen Umgang mit Materialien umweltfreundliches Verhalten ein.

Sie spielen und lachen mit den Kindern und geben ihnen Wärme und Geborgenheit.

Sie trösten sie, wenn sie traurig sind.

Sie erkennen Entwicklungsstörungen und reagieren angemessen darauf.

Sie erstellen Entwicklungsberichte.

Sie bereiten Elternabende vor und führen sie durch.

Erzieherinnen, die im Hort arbeiten haben noch folgende Schwerpunkte:

Sie geben Hausaufgabenhilfen und machen zusätzliche Übungen, z.B. vor Klassenarbeiten.

Sie halten engen Kontakt zur Schule, zu den Lehrerinnen und Lehrern.

Sie geben bei Älteren Beratung und Hilfestellung zur Berufswahl.

Sie sind mit den neuesten pädagogischen und didaktischen Konzeptionen der Schulen vertraut.

Erzieherinnen haben z.B. folgende Fähigkeiten:

Sie sind flexibel, denn sie können in mindestens 40 Bereichen eingesetzt werden. Sie haben Organisationstalent und die Fähigkeit, mehrere Tätigkeiten nebeneinander her zu machen.

Sie haben starke Nerven.

Sie haben große Frustrationstoleranz, weil sie ständig Tätigkeiten unterbrechen und zum Teil auch nicht zu Ende bringen können.

Sie haben Geduld, Einfühlungsvermögen, Phantasie.

Sie geben Zuwendung und Wärme.

Die Reinigungsfrauen

Ihr Arbeitsplatz ist in Schulen, im Kindergarten, in Büros, in Krankenhäusern, in öffentlichen Bedürfnisanstalten.

In Schulen moppen sie, entfernen Flecken auf dem Boden. Kaugummi z.B. mit einem Spachtel, Cola mit nassem Lappen, schwarze

- Striemen behandeln sie mit Sondermitteln. Sie arbeiten mit der Bohnermaschine, der Wasseraufsaugmaschine, mit dem Fahreimer und Doppelfahreimer.
Sie kennen die verschiedenartigsten Bodenbeläge und behandeln sie entsprechend: z.B. PVC, Holz, Asphalt, Kunststoff, Stein
In Räumen mit Chemikalien müssen sie Sicherheitsventile und -hähne beachten.
Dort ist im Waschbecken erst Wasser durchlaufen zu lassen, wegen gefährlicher Dämpfe weggeschütteter Chemikalien.
Reinigungsfrauen kennen also Arbeitsschutzvorschriften und wenden sie an.
Sie heben und tragen schwer und setzen beim Putzen erhebliche Muskelkraft ein.

Reinigungsfrauen in Kliniken beschreiben ihre Arbeit mit Bohnermaschinen so:

Bei der Grundreinigung ist eine Gummischeibe mit grober Padscheibe zu benutzen. Es wird selbst entschieden, welche Rauheit benötigt wird. Für Fliesen werden Schrubbscheiben benutzt.
Für normales Bohnern genügt eine Roßhaarbohnenscheibe. Bei der Scheibenaufgabe wird die Bohnermaschine (Gewicht 30 kg) gekippt. Die Padscheibe wird auf die Erde gelegt und die Maschine auf die Scheibe mittig balanciert. Wenn die Scheibe nicht richtig sitzt, kann sie sich zur Seite rausschieben und wegfliegen.

Reinigungsfrauen schreiben sich folgende Fähigkeiten zu:

Sie arbeiten sorgfältig, sind ordnungsliebend. Sie verfügen über praktisches Denken und handeln entsprechend. Sie treffen selbstständige Entscheidungen. Sie handeln umsichtig, sind geschickt und vielseitig, haben Organisationstalent und sind zuverlässig.

In Krankenhäusern hören sie PatientInnen zu, fühlen und tragen mit; in Kindertagesstätten geben sie Kindern Zuwendung, gehen auf sie ein.

Reinigungsfrauen sind in HLT VI (Hessischer Lohntarifvertrag) eingruppiert, unter der Rubrik einfachste Tätigkeiten. Hieraus ist

kein Entkommen: Die VI, Fallgruppe 1, ist die einzige Gruppe im HLT, die keine Aufstieg vorsieht. So ist es auch bei den Erzieherinnen in BAT VI b.

Die Tätigkeitsbeschreibungen machen für beide Bereiche deutlich, daß die Eingruppierung der Wertigkeit nicht entspricht.

Die Reinigungsfrauen möchten deshalb in die Lohngruppe V, in der sich Anlern Tätigkeiten finden, eingruppiert werden. Sie fordern zwei Zeitaufstiege, so daß sie nach einigen Jahren in HLT III ankämen. Erzieherinnen verlangen Einstieg nach BAT V b und zwei Zeitaufstiege hin nach BAT IV a.

Vom Geldbetrag her sind die Forderungen der Reinigungsfrauen bescheiden: Die Differenz zwischen HLT VI und III beträgt DM 250,- im Eingangsbereich.

Bei den Erzieherinnen sind es von BAT VI b nach IV a rund DM 750,- Unterschied. Die Gehälter im BAT liegen deutlich weiter auseinander als im HLT. Die DM 750,- sind aber berechtigt !

Ein Sieg der Frauen, wenn er uns gelingt, bringt in beiden Bereichen das Tarifgefüge ins Wanken und wird die Wertigkeit der Frauenarbeit ins richtige Licht rücken.

Gewollte Distanzen, Ergebnis der Geschlechterhierarchie, werden schrumpfen. Reinigungsfrauen verringern den Abstand zum Müllwerker und Facharbeiter. Sie überholen den Müllwerker bzw. holen den Facharbeiter in einigen Jahren ein. Damit erklären sie ihre Arbeit gleichwertig mit der eines Facharbeiters im Eingangsbereich.

Erzieherinnen füllen die IVa BAT auf, bisher Schnittpunkt für Frauen- und Männerdomänen. Sie sind dann nach einigen Jahren in derselben Gehaltsgruppe wie z.B. ein Ingenieur mit Fachhochschulausbildung mit besonderen Aufgaben. Dann ist deutlich, daß Erziehungsarbeiten gleichwertig sind mit technischen Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Gleichzeitig wird sich die Lohn- und Gehaltssumme, die die ungleiche Verteilung der Geschlechter in den Lohn- und Gehaltsgruppen widerspiegelt, zugunsten des weiblichen Geschlechts verschieben.

Dieser Tage wurde im ArbeiterInnenbereich zwischen den Tarifvertragsparteien eine Reihe neuer Zwischenlohngruppen vereinbart. Jetzt gibt es im BMTG statt bisher 9 jetzt 17 Lohngruppen. Damit wurden neue Distanzen und mehr Hierarchien geschaffen: Für die Reinigungsfrau ist es schon ein Unterschied, ob sie 9 oder 17 Lohngruppen "über" sich hat. Und das Begehren nach Gleichwertigkeit mit Facharbeitertätigkeiten ist auch durchkreuzt: sie bleibt vorzeitig in einer Zwischenlohngruppe hängen. Als hätte der Igel gehaut, wohin die Häsinnen wollen

Es werden zahlreiche Argumente angeführt, weshalb die Tätigkeitsbeschreibung so, wie wir sie wollen, nicht möglich ist. Alle diejenigen, die die beschriebenen Tätigkeiten nicht vollständig erfüllten, würden ausdifferenziert, abgruppiert. Die Länge und Art und Weise der Tätigkeitsbeschreibung sprengt die Tarifsystematik.

Jedoch: Tarifvertragsparteien haben volle Vertragsfreiheit. Weshalb also nicht anmerken, als Protokollnotiz, daß die Tätigkeitsbeschreibung allein der Aufwertung, nicht aber der Differenzierung dient ? Wäre es nicht schön nachzulesen, daß die TV-Parteien damit einen Versuch der Höherbewertung machen möchten, in Form eines Gesellschaftsvertrages ? - Schließlich sind auch die TV-Parteien durch Artikel 3 GG gehalten, aktiv für die Gleichstellung von Frauen zu handeln !

Unser Vorhaben wird lohnend aber nicht leicht durchzusetzen sein !

Bisher stehen im Mittelpunkt des Tarifgeschehens die Arbeiter. In der ÖTV sind es besonders die Müllwerker, die Feuerwehrleute, die Beschäftigten des öffentlichen Personennahverkehrs. Daß dies heute noch so ist, zeigte sich auch bei den Warnstreiks in der DDR: Was die Funktionäre in Stuttgart und die Presseöffentlichkeit interessierte, war die Anzahl der stehenden Müllwagen und Straßenbahnen. Es waren viele Erzieherinnen da, unübersehbar in ihrer Arbeitskleidung und mit Kindern, in Erfurt auch mit einer eigenen Rednerin. Erwähnt wurden sie kaum.

Arbeiter sind in der ÖTV traditionell hoch organisiert. Sie zeichnen sich aus durch große Loyalität und Treue. Als ich mit zwei anderen Frauen in Erfurt die Müllwerker zum Streik abholte und in der Kolonne in die Stadt fuhr, hoch auf dem Müllwagen, überkam mich schon eine kleine Gänsehaut - der starke Arm der Arbeitermacht - so ganz vergessen ist er nicht.

Die Arbeiter waren und sind aber nicht nur Subjekt der Geschehnisse. Sie sind gleichzeitig Objekt, Manöviermasse der Funktionäre, die die Leute nach Bedarf "hochkitzeln" (Zitat eines Funktionärs) und sie dann wieder "runterholen." Sie sind gerade wegen ihrer Loyalität kalkulierbar für die Funktionäre und deswegen stützen sie die Macht der Funktionäre.

{Ton-Dias-Show}

Wenn Frauen jetzt neue Wertigkeiten zur Sprache bringen und damit gesellschaftliche und tarifliche Hierarchien antasten, dann hat das Auswirkungen auf die Machtverhältnisse in den Gewerkschaften.

Frauen haben nicht die ungebrochene Gewerkschaftstradition und deshalb auch nicht die hohe Loyalität.

Sie gehen zur Zeit verstärkt in die Gewerkschaften, weil sie sich dort einen Ort erhoffen, der Kommunikation, Gestaltung und kollektives Handeln zuläßt für die Erfüllung individueller Träume, Wünsche und Vorstellungen über Leben und Arbeiten.

Diese Orte sind selten Gremien, Ausschüsse, oder andere Ab-Sitzgelegenheiten. Es sind Arbeitsgruppen, die themenorientiert vorgehen und sich - wie jetzt bei den Tätigkeitsbeschreibungen - nach der Erfüllung der Aufgabe auch wieder auflösen oder Neues in Angriff nehmen.

Berliner Erzieherinnen beklagen in einer jetzt erschienenen Veröffentlichung, daß sie diesen Raum bei der ÖTV nicht finden. Sie fühlen sich nicht angesprochen von der Organisation und kritisieren, daß sie nicht als Partnerinnen behandelt werden, die gefragt und deren

Meinung ernst genommen wird.

Sie sagen, die Organisation habe sie beim Streik im Regen stehen lassen.

Die Männer-ÖTV wird sich öffnen müssen für eine andere Kultur, die Fraueninteressen und deren Entfaltung zuläßt. Die Männer-ÖTV wird Macht teilen müssen.

Frauen zahlen ihren Beitrag, 1 % vom Brutto, sie engagieren sich: deshalb muß auch für sie das Preis-Leistungsverhältnis stimmen !

Die Funktionäre und andere Kollegen, die ja auch Söhne sind, dürfen nicht auf die immer verzeihende Mutter, sprich: Kollegin, vertrauen !

Wir Frauen öffnen den engen Gewerkschaftsrahmen. Wir sprechen Frauen in ihren Projekten an, Mütter und deren Zentren, Frauen in anderen Gewerkschaften, auch Arbeitgeberinnen, Frauen in Funktionen und Positionen, die die Aufwertung von Frauentätigkeiten auch wollen.

Der 13. Oktober 1990 ist Auftakt für die Tarifaueinandersetzungen im Sozial- und Erziehungsdienst. Er wird ein Versuch der Öffnung und Kooperation sein und andere, neue kulturelle Elemente enthalten.

Es wird sich zeigen, ob wir es schaffen, deutlich zu machen,

- daß es sich vorwiegend um einen Frauenkampf handelt,
- der die Frage der Aufwertung von Frauentätigkeiten zum Schwerpunkt hat und der damit beiträgt zur Aufwertung aller anderen Frauenarbeiten,
- der deshalb von vielen Frauen auch aus ganz anderen Bereichen mitgetragen wird,
- und der eröffnet wird mit Pauken und Trompeten, aber nicht im Takt von Marschmusik !

Wir sehen uns dort bestimmt !

RESOLUTION

Forderungen für die anstehende Tarifrunde

27.09.1990

Die Frauengruppe des Regierungspräsidiums Darmstadt möchte im Rahmen der anstehenden Tarifrunde Forderungen einbringen, um zumindest in Ansätzen die direkte und indirekte Diskriminierung von Frauen in Tarifverträgen abzubauen.

Nach wie vor orientieren sich Tarifverträge an den Lebensmodellen und Erfahrungen von Männern (z.B. kontinuierlicher Berufsverlauf, Bundeswehrzeit wird bei Bewerbungen und Aufstieg miteinbezogen, volle Einsatzfähigkeit im Beruf - Vollzeiterwerbsarbeit etc.), während die Lebenszusammenhänge von Frauen und ihre gesellschaftliche Situation, wie in Referaten und Diskussionsbeiträgen bereits angesprochen (z.B. Berufsunterbrechung aufgrund von Erziehungs- und Pflegezeiten, soziale Qualifikationen aufgrund ihrer Lebenszusammenhänge), nicht berücksichtigt werden. Dies führt zur Diskriminierung von Frauen.

(Schlechte, bis gar keine Aufstiegschancen, niedrige Bezahlung, wenig Weiterqualifikationsmöglichkeiten, erziehungs- und familienfeindliche Arbeitszeiten)

Deshalb fordern wir folgende Aspekte und Maßnahmen in die Tarifverhandlungen einzubringen:

- Anregungen für einen heißen Frauenherbst -
- Frauenfördermaßnahmen durch Tarifverträge absichern
z.B. Quotierung, Festlegung von Eignungskriterien: Mindesteignung
- Ungleichbehandlung durch Tarifverträge abbauen,
z.B. Computerzulage erhalten nur Vollzeitbeschäftigte
- Anrechnung der Kindererziehungszeiten auf den Bewährungsaufstieg

- Flexibilisierung der Arbeitszeit (Beginn und Ende)
- Abgabe in Geld pro Arbeitnehmer für Einrichtung von Kindergärten, Befreiung von der Abgabe im Falle der Errichtung eigener Kindergärten im Betrieb (Abgabe ist vom Arbeitgeber zu zahlen)
- Bevorzugte Einstellung von Frauen, die zur Kindererziehung, Pflege und Betreuung von Behinderten beurlaubt waren.
- Möglichkeiten für Weiterbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen
- berufsbegleitende Qualifikations- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Qualifikationen in sogenannten "Frauenberufen" benennen und bezahlen (Tarifvertrag)
- Aufstiegsmöglichkeiten für Frauenberufe eröffnen
- Weiterbildungsangebote für Männer in den Betrieben, in denen sie sich mit sexueller Belästigung auseinandersetzen müssen.

(Diese Aufstellung erhebt natürlich keinen Anspruch auf Vollständigkeit)

Die Frauengruppe beim Regierungspräsidium Darmstadt bittet, diese Resolution zu beschließen und an den ÖTV-Bezirk weiterzugeben.

! Nicht beschlossen, sondern z.K. genommen !!!