



Mehr als rhetorische Modernisierung?

Kristin Ideler und Stefan Kerber-Clasen* über die Tarifrunde SuE 2015 –
Teil I

Erschienen in: *express* 06/07 2016

Sorgearbeit, soziale Arbeit und vorschulische Bildungsarbeit sind in den vergangenen Jahren immer stärker zum Thema politischer Auseinandersetzungen in Deutschland geworden. Das liegt erstens daran, dass gestiegene gesellschaftliche Anforderungen an die Organisationen und die Arbeitenden im sozialen Dienstleistungsbereich gestellt werden, bei gleichzeitiger lokal teils rigider Sparpolitik. Zweitens versuchen auch Beschäftigte und Gewerkschaften verstärkt, Entwicklungen in diesen Bereichen in der Öffentlichkeit zu problematisieren und aktiv mitzugestalten.

Mit dem Streik des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) im Jahr 2009 hatte ver.di¹ entscheidend dazu beigetragen, dass sich ein gesellschaftliches Bewusstsein für die besonderen Problematiken bildet: für die zunehmenden Arbeitsanforderungen, die Arbeitsintensivierung, die traditionelle Geringschätzung der weiblich konnotierten Arbeit, die unzureichende Finanzierung und die als ungerecht wahrgenommene Bezahlung. In der SuE-Tarifrunde des Jahres 2015 hat ver.di an die SuE-Auseinandersetzung des Jahres 2009 angeknüpft und versucht, jene Forderungen zu verfolgen, die 2009 nicht zur Zufriedenheit von Gewerkschaftsmitgliedern und -führung durchgesetzt werden konnten. Beide Tarifrunden wurden zu großen Teilen von den Beschäftigten kommunaler Kindertageseinrichtungen getragen. ErzieherInnen stellen die größte Beschäftigtengruppe im SuE dar. Daneben waren SozialarbeiterInnen, Beschäftigte der Jugendämter, ErzieherInnen in Horten, Schulen und Beschäftigte in Behindertenbereich beteiligt.

Die Bilder der Streiks und Demonstrationen 2009 und 2015 sind geprägt von Frauen, die mit Plakaten, Bannern und Trommeln Verbesserungen ihrer Arbeits-, Beschäftigungs-, und Einkommenssituation einfordern. Die Tatsache, dass vor allem Frauen, die professionell Bildungs- und Sorgearbeit leisten, kollektiv für ihre Interessen als Beschäftigte auf die Straße gingen, war im Jahr 2009 noch eine Besonderheit. Im Jahr 2015 war dies schon fast Normalität: Gerade die streikende Erzieherin hat sich als Sozialtyp in der Öffentlichkeit etabliert und im Bewusstsein der Menschen eingepreßt.

Aufgrund dessen und angesichts der Kennzeichnung als »Frauenberufe« stellen wir uns die Frage, welche Bedeutung Geschlecht in der Tarifrunde gespielt hat. Wir untersuchen dies an zwei Punkten: War die Auseinandersetzung ein bewusster Kampf für die Aufwertung der Arbeit von Frauen? Sind Geschlechterverhältnisse in ver.di im Zuge der Tarifaueinandersetzung in Bewegung geraten?

Bedeutung von Geschlecht für die Formulierung und Legitimierung von Forderungen

Trotz der tarifpolitischen Fortschritte des Jahres 2009 bestand zu Beginn der SuE-Tarifrunde 2015 aus Gewerkschaftssicht weiterhin Handlungsbedarf. Angestrebt wurde in der Tarifrunde 2015 eine Aufwertung der Arbeit der SuE-Beschäftigten durch höhere Entgelte. Diese sollte durch neue Eingruppierungsregeln erreicht werden, die dann in zukünftigen Tarifrunden noch weiterentwickelt werden sollten. Aufwertung war der Schlüsselbegriff der Tarifrunde, um die gewerkschaftlichen Forderungen öffentlich zu kommunizieren und für Unterstützung zu werben. Mit Aufwertung begründete ver.di, warum Entgeltforderungen in einer Größenordnung jenseits des in »normalen« Tarifrunden Erwartbaren gerechtfertigt sind, warum es sich um eine besondere Aus-einandersetzung handelt.

Aufwertung zielte in diesem Kontext darauf zu verdeutlichen, dass der Arbeit der SuE-Beschäftigten nicht genügend materieller Wert zugewiesen wird und dass eine bessere Bezahlung daher *gerecht* und *gerechtfertigt* sei. Denn die Bezahlung ist ein gesellschaftlich entscheidender Maßstab, den Wert einer Arbeit zu bestimmen. Anders als 2009 stand somit ein Gerechtigkeits- und Anerkennungsargument klar im Mittelpunkt der Legitimationsbemühungen: Die Entgeltforderungen wurden explizit als Gerechtigkeitsfrage formuliert.

Gerechtigkeitsforderungen können unterschiedlich begründet werden. Auch in der Tarifrunde wurde auf verschiedene Gerechtigkeitsverständnisse zurückgegriffen: Die Entgeltforderungen wurden damit begründet, dass sie der erbrachten Leistung der Beschäftigten entsprechen sollten (Leistungsgerechtigkeit), dass sie die Dauer der Ausbildung angemessen widerspiegeln (Qualifikationsgerechtigkeit) und dass sie Diskriminierungen entlang der Geschlechtszuordnung ausgleichen sollten (Geschlechtergerechtigkeit).

Das Wohl der Kinder, KlientInnen und PatientInnen wurde im Vergleich zu den vorgenannten Gerechtigkeitsargumenten kaum zur Legitimierung der Forderungen vorgebracht, weil es hinsichtlich von Entgeltforderungen wenig überzeugend ist. Das zeigt sich anschaulich im Vergleich zum Streik im Jahr 2009. Hieß es damals: Wir müssen trotz Arbeit gesund bleiben, damit wir uns tagtäglich um Kinder, KlientInnen und PatientInnen kümmern können, so konnte es 2015 lediglich heißen: Nur wenn wir angemessen bezahlt werden, können wir motiviert arbeiten. Diese veränderte Legitimierung ist bemerkenswert, da das Wohl-der-KlientInnen-Argument aufgrund des besonderen beruflichen Selbstverständnisses von Beschäftigten in SuE in (Tarif-)Auseinandersetzungen oft in den Vordergrund gerückt wird, um Forderungen zu begründen (vgl. Kerber-Clasen 2014). Indem die Beschäftigten Forderungen aufstellen, die auf eigene Interessen und Bedürfnisse bezogen sind, distanzieren sie sich auch implizit von geschlechterstereotypen Zuschreibungen hinsichtlich ihres Alltagshandelns.

Gerechtigkeitsansprüche und ihre Verwicklungen

Aus einer Geschlechterperspektive lässt sich ausgehend von diesen Beobachtungen danach fragen, ob und inwiefern sich in diesen Gerechtigkeitsansprüchen ein Kampf für die Aufwertung der Arbeit von Frauen zeigt. Wie stand es um Geschlecht in Gerechtigkeitsansprüchen, die sich auf etablierte Formen der Leistungsbewertung beziehen?

Strategisch genutzt wurden Formen der Leistungsbewertung in zwei Varianten. Versucht wurde, als *Variante 1*, die Forderungen durch den konkreten und detaillierten Nachweis neuer Anforderungen zu stärken. Hierzu gab es gewerkschaftsintern verschiedentlich Versuche, Tages- und Aufgabenpläne sowie konkrete Beispiele zu den Kompetenzfeldern heranzuziehen. Diese Versuche wurden allerdings ausschließlich intern rezipiert. Presse und Öffentlichkeit hatten daran wenig bis kein Interesse und auch eher geringe Fähigkeiten, die Komplexität der Aufgaben und Anforderungen der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst überhaupt zu erfassen. Als Legitimationsstrategie nach außen war dies daher erfolglos.

Als *Variante 2* wurden die Aufwertungsforderungen stets im Verhältnis zu anderen, als »vergleichbar« bestimmten Berufsgruppen präsentiert und legitimiert. Gefragt wurde dabei

stets: »Was ist uns als Gesellschaft diese und jene Arbeit wert?« Verglichen wurden die stark veränderten Leistungen, die die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst aktuell erbringen, mit den Leistungen anderer Berufsgruppen. Der Vergleich erfolgte dabei immer »nach oben«. Diese Legitimationsstrategie stieß auf Anklang in der Öffentlichkeit und wurde die dominierende rhetorische Strategie. Berufsgruppen, die als »vergleichbar« bestimmt wurden, waren z.B. GrundschullehrerInnen aufgrund der »vergleichbaren Arbeitsinhalte«, aber auch männliche Facharbeiter in der Industrie, die eine vergleichbare Ausbildungsdauer und einen vergleichbaren Fachkräfte-Status haben und deren Arbeit mit Maschinen besser bezahlt wird als die Arbeit mit Menschen.

Mit diesen Vergleichen ging einher, dass die Berufsgruppen, trotz realer Differenzen, als homogen konstruiert wurden. Sinngemäß wurde argumentiert: IndustriearbeiterInnen und GrundschullehrerInnen sind insgesamt in einer guten Situation, Beschäftigte der kommunalen Sozial- und Erziehungsdienste sind in einer schlechten Situation. Weitgehend ausgeblendet wurde, dass innerhalb dieser Branchen bzw. Berufsgruppen interne Hierarchien bestehen. Somit spielte weder eine Rolle, inwiefern die Eingruppierungen in ihrem Verhältnis zueinander legitim sind, noch dass innerhalb sozialer Dienstleistungen Männer und Frauen unterschiedliche Positionen einnehmen und durchaus auch unterschiedlich bezahlt werden. Beispielsweise sind Frauen im Verhältnis zu Männern in Führungspositionen unterdurchschnittlich vertreten.

In der Folge dieser Strategie und ihrer medialen Eigendynamik wurde öffentlich nicht thematisiert, inwiefern etablierte Formen der Leistungsbewertung selbst dazu beitragen, die Tätigkeiten von Frauen abzuwerten und Frauen zu diskriminieren – z.B. weil weiblich konnotierte Arbeit (»Frauenarbeit«) nach wie vor tendenziell schlechter bewertet wird als männlich konnotierte Arbeit und z.B. Anforderungen und Belastungen in weiblich konnotierten Arbeitsbereichen zumeist eine geringere Anerkennung finden.

Innergewerkschaftlich hat dieser Aspekt vor allem bei älteren Kolleginnen durchaus eine Rolle gespielt und eine mobilisierende Wirkung gehabt. Dies auch deshalb, weil es in der ÖTV bereits seit den 1980er Jahren eine feministisch inspirierte Aufwertungsdebatte gibt. Diese Frauen fühlten sich – nicht nur tarifpolitisch – in der Gewerkschaft im Vergleich zu den klassischen männlich dominierten Arbeiterbereichen im öffentlichen Dienst oft »abgewertet«. Ein erster Anlauf zur Aufwertung des SuE als Frauenbereich war für diese Gewerkschafterinnen der ÖTV-Streik 1991/92 im kommunalen SuE. Die Erfahrung dieses Streiks ist für viele ältere, gewerkschaftlich aktive Frauen nach wie vor relevant im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit.

Damit in Verbindung steht ein weiterer aus Geschlechterperspektive problematischer Aspekt bezüglich der Orientierung an Leistungsgerechtigkeit. Dieser wurde vor allem am Kita-Bereich deutlich: Hinsichtlich der Arbeitsleistungen der Beschäftigten, die eine bessere Bezahlung rechtfertigen, wurden gewerkschaftlich die »neuen« Bildungsanteile der Arbeit in Kitas betont – weil sie neu sind und weil sie als gesetzlicher Bildungsauftrag besonders qualifiziert wirken. Neue Sorge-Anteile z.B. in der U3-Betreuung wurden kaum zum Thema gemacht und bereits institutionalisierte Sorge-Anteile überhaupt nicht aufgegriffen, um eine bessere Bezahlung einzufordern.

Die Vorstellung, dass eine bessere Bezahlung der Beschäftigten, die in sozialen Dienstleistungen arbeiten, aufgrund der gesellschaftlichen Relevanz und der Anstrengungen und Leistungen der Beschäftigten, die diese Sorge-, Bildungs- und Sozialen Arbeiten erbringen, legitim und überfällig sein könnte, wurde durch die Bezugnahmen auf etablierte Leistungsbewertungsmaßstäbe sowie auf Industriearbeit verdeckt. Damit wurde die grundsätzliche Abwertung von weiblich konnotierter Sorgearbeit als einem zentralen Bestandteil der Arbeitstätigkeiten in SuE nicht verändert.

Geschlecht als Legitimationsressource

Die Forderungen nach einer neuen Eingruppierung der Beschäftigten und damit nach deutlichen Entgeltsteigerungen wurden im Streik vorrangig mit etablierten Leistungsgerechtigkeitsansprüchen begründet. Doch wurden sie auch als Geschlechtergerechtigkeitsproblematik gerahmt: als Fortdauern der Abwertung bzw. niedrigen Bewertung der Arbeit in sozialen Dienstleistungen, sofern diese gesellschaftlich oft als weiblich gilt. Durch diese doppelte Rahmung entstand ein Spannungsfeld zwischen Leistungs- und Geschlechtergerechtigkeit.

Aus diesem Spannungsfeld resultieren für die tarifpolitische Auseinandersetzung geschlechterpolitische Leerstellen auf Seiten von ver.di. Ein bewusster Kampf für die Aufwertung von »Frauenarbeit« war der Streik wohl nur für einige GewerkschafterInnen, und das wurde vor allem intern deutlich. Zwar wurde stets thematisiert, dass es um die Arbeit von Frauen geht, doch war dies eher eine Strategie der »rhetorischen Modernisierung« (vgl. Wetterer 2002). Gegenüber 2009 war die Tarifaueinandersetzung von 2015 immerhin ein kleiner Fortschritt hinsichtlich der gewerkschaftlichen Thematisierung von Geschlechtergerechtigkeit. Zu untersuchen ist allerdings, ob und inwiefern dies auch für innergewerkschaftliche Machtverhältnisse gilt.

Anmerkung:

- 1 Auch die GEW war an den Tarifaueinandersetzungen der Jahre 2009 und 2015 beteiligt, allerdings in geringerem Maße als ver.di. Wir konzentrieren uns daher hier auf eine Analyse des Handelns von ver.di.

www.express-afp.info