



## Mehr als rhetorische Modernisierung?

Kristin Ideler und Stefan Kerber-Clasen\* zur Tarifrunde SuE – Teil II

In: *express* 08/2016

Die SuE-Streiks in den Jahren 2009 und 2015 wurden großteils von weiblichen Beschäftigten getragen und diese profitierten von den erzielten Ergebnissen. Trotzdem, so haben wir im ersten Teil dieses Beitrags argumentiert, waren beide Streiks strukturell keine feministisch motivierten und orientierten Kämpfe für die Anerkennung der Arbeit von Frauen. Dennoch war die Tarifrunde hinsichtlich der gewerkschaftlichen Thematisierung und Politisierung von Geschlecht in der Öffentlichkeit eher ein Fort- als ein Rückschritt. Zugleich interessiert uns die Frage, ob dieser verhaltene Fortschritt auch für die Geschlechterverhältnisse in ver.di gilt. Gab es eine Entwicklung hin zu mehr Geschlechterdemokratie? Und: Welche Bedeutung haben männerbündische Strukturen in ver.di?

### Verschiebungen von Geschlechterverhältnissen in ver.di

Unter Geschlechterdemokratie verstehen wir dabei, dass die Geschlechter auf der repräsentativen Ebene nach innen und außen angemessen vertreten sind, und dass auf der inhaltlichen Ebene an der Beseitigung von Ungleichheiten gearbeitet wird. Das schließt ein, dass geschlechterpolitische Themen im Handeln der Organisation kein »Spezialthema« darstellen, sondern in allen Entscheidungsprozessen eine Rolle spielen. Unter Männerbündigkeit verstehen wir, dass die zentralen Entscheidungen in Organisationen vornehmlich in (oft informellen) Netzwerken von Männern getroffen werden, die sich dabei an männlich konnotierten Normen und Vorstellungen (Androzentrismus) sowie am Beibehalten männlicher Privilegien orientieren.

### Frauen und Männer in ver.di

Bevor wir uns der SuE-Tarifrunde zuwenden, lohnt sich ein kurzer Blick auf die zahlenmäßigen Geschlechterverhältnisse in ver.di und im SuE. Der ErzieherInnenberuf wird zu 95 Prozent von Frauen ausgeübt. Bei den SozialarbeiterInnen ist der Männeranteil mit ca. 20 Prozent zwar höher, aber immer noch randständig. Innerhalb der gesamten Mitgliedschaft von ver.di beträgt der Frauenanteil 51,3 Prozent. Im hauptamtlichen Bereich sind 42,8 Prozent der GewerkschaftssekretärInnen weiblich und bei den Führungsfunktionen ist der Frauenanteil mit 41,7 Prozent vergleichbar hoch, wobei hier ein deutlicher Unterschied zu den Wahlangestellten besteht, welche der geschlechtlichen Quotierung unterliegen. Hier fällt der Frauenanteil mit 63,6 Prozent deutlich höher aus als bspw. bei den Landesfachbereichsleitungen, welche nur zu 28,3 Prozent in Frauenhänden liegen (vgl. ver.di 2014).

Im Rahmen von Tarifrunden kommt den Tarifsekretariaten sowie den regionalen TarifkoordinatorInnen eine besondere Bedeutung bei der Steuerung und Verhandlungsführung von Arbeitskämpfen zu. Auf der ehrenamtlichen Seite haben die Bundestarifkommission, die an der Forderungsfindung, Verhandlungsführung sowie Ergebnisbewertung beteiligt ist, sowie

die bundesweite Streikdelegiertenkonferenz als das Gremium zur kollektiven Entscheidungsfindung und Rückkoppelung an die Bundestarifkommission vergleichbare Aufgaben. Die zuletzt genannte Einrichtung ist kein Gremium nach Satzung und unterliegt damit auch keiner geschlechtlichen Quotierung.

Zur geschlechtlichen Besetzung der Tarifsekretariate liegen keine umfassenden Zahlen vor. In der Bundestarifkommission gibt es eine Quotierung analog zu den Wahlangestellten, weshalb der Frauenanteil dort auch deutlich über 50 Prozent liegt. Das gleiche gilt für die Bundesfachgruppe Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe in ver.di, welche als kontinuierlich arbeitendes bundesweites Gremium in SuE die Arbeit an berufsfachlichen Themen mit tarifpolitischen Perspektiven verbindet, und in der ca. zwei Drittel der Mandate von Frauen ausgefüllt werden.

Es lohnt sich jedoch auch ein Blick auf die Interessenvertretung in SuE über die Tarifrunde hinaus. Hier ist festzustellen, dass es viele Kolleginnen gibt, die langjährige Personalratserfahrung haben und schon seit Anfang der 90er Jahre aktiv für die Bedürfnisse und Forderungen der SuE-Beschäftigten eintreten. Einige der älteren Kolleginnen sind in der zweiten Frauenbewegung sozialisiert worden und treten im betrieblichen und gewerkschaftlichen Alltag aktiv für mehr Geschlechtergerechtigkeit ein. Somit ist die Entschlossenheit und Kampfkraft von Frauen in SuE in 2009 nicht – anders als dies medial zumeist dargestellt wurde – vom Himmel gefallen, sondern hat sich bereits vorher auf der betrieblichen Ebene konstituiert.

### **Männerbündigkeit in ver.di**

Gerade angesichts harter Quotierungen in ver.di – die zweifellos zu mehr Geschlechterdemokratie beitragen – ist es wichtig zu betrachten, wo Geschlechterungleichheit weiterbesteht. Auf der Ebene der hauptamtlichen Tarif- und Öffentlichkeitsarbeit auf Bundesebene waren fast alle SchlüsselakteurInnen Männer. Dies ist auch vor dem Hintergrund der fast ausschließlich weiblichen Streikenden eine deutliche und besonders sichtbare geschlechterpolitische Schiefelage. So wurden fast alle ver.di-Veranstaltungen auf höheren Ebenen mit koordinierendem Charakter (z.B. die Streikdelegiertenversammlungen auf Bundesebene) von Männern geleitet und organisiert. Vor die Presse gingen bei den Streikdelegiertenkonferenzen von hauptamtlicher Seite nur Männer, von ehrenamtlicher Seite hingegen fast nur Frauen.

Der Eindruck, dass Männer die entscheidenden hauptamtlichen Einzelpersonen in der Tarifaufeinandersetzung waren, stellt sich 2015 nicht weniger stark als 2009 ein. Bundesweit wahrnehmbare Einzelpersonen waren Frank Bsirske (ver.di-Vorsitzender), Onno Dannenberg (ver.di-Tarifsekretariat des Öffentlichen Dienstes) sowie Achim Meerkamp (ver.di-Bundesfachbereichsleitung Gemeinden). Gerade Frank Bsirske hatte in mehreren Interventionen erheblichen Einfluss auf die Tarifaufeinandersetzung genommen. Dass er sich in diesem Maße eingebracht hat, ist ambivalent zu beurteilen: Es ist zum einen Ausdruck der Bedeutung dieser Tarifaufeinandersetzung für die Organisation und seines Engagements für die Sache. Zugleich ist es aber auch Ausdruck dessen, dass die männlichen Gewerkschaftsführer die zentralen Entscheidungen getroffen haben. Sinnbildlich hierfür stehen sein Einsatz für die Zehn-Prozent-Forderung in einem FAZ-Interview, welche ab diesem Zeitpunkt die öffentliche Wahrnehmung der Forderung der Streikenden prägte, die Akzeptanz des Schlichtungsverfahrens und sein Plädoyer für die Annahme des Schlichterspruchs bei den Streikdelegiertenversammlungen.

Auch auf inhaltlicher Ebene gab es geschlechterdemokratische Unwuchten: So wurde in der Tarifrunde über das Thema Aufwertung von Frauenarbeit sowie das Anliegen der höheren gesellschaftlichen Wertschätzung weiblich konnotierter Sorge- und Erziehungsarbeiten zwar kommuniziert und intern diskutiert, aber sowohl in den Streikmaterialien als auch bei inhaltlichen Veranstaltungen wurde das Thema nicht durchgängig und tiefergehend behandelt. Auch wurden eher selten gesellschaftliche Bündnisse mit frauen- und geschlechterpolitischen Zusammenhängen gesucht. In umgekehrter Weise haben Frauenbeauftragte, das Netzwerk Care

Revolution, Elterninitiativen etc. eher von sich aus den Kontakt zu den Streikenden gesucht und sich öffentlich solidarisch gezeigt.

Aufschlussreich ist schließlich auch, wie andere männlich dominierte Branchen und Gewerkschaften sich zur Tarifauseinandersetzung positioniert haben. Was die Solidarität zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen während der SuE-Runde angeht, so gab es KollegInnen aus den anderen Beschäftigungsfeldern, die sehr solidarisch und aktiv unterstützt haben. Auch aus männlich geprägten Betrieben, z.B. der Telekom und aus einigen IG-Metall-Betrieben, gab es tendenziell große Sympathie und Rückhalt. Das war insofern erstaunlich, als ein solcher branchenübergreifender Brückenschlag in Tarifauseinandersetzungen nicht die Regel ist. Anders war dies bei KollegInnen des öffentlichen Dienstes: Hier waren im Laufe der Tarifrunde auch Neiddiskussionen vernehmbar. Diese wurden zwar im Sinne von »wir müssen den ganzen öffentlichen Dienst aufwerten« kommuniziert, sie knüpften jedoch an die reale Angst an, dass die Interessen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in ihrer Gesamtheit in der allgemeinen Tarifrunde der Kommunen 2016 von den ArbeitgeberInnen umso stärker »abgestraft« werden könnten, je erfolgreicher der SuE-Abschluss werden würde.

### **Demokratie in ver.di: Die Streikdelegiertenkonferenz in Geschlechterperspektive**

Das Instrument der Streikdelegiertenkonferenz wurde beim SuE-Streik 2009 erstmals praktisch ausprobiert, um mehr basisdemokratische Partizipation während der Tarifauseinandersetzung zu ermöglichen. Den männlichen Einzelpersonen in Führungsfunktionen stand in den Jahren 2009 und 2015 die Streikdelegiertenversammlung als stärker ›weibliches‹ basisorientiertes und demokratisches Beratungs- und Entscheidungsgremium gegenüber. Unsere These ist, dass diese Versammlung auch einen Teil der geschlechterpolitischen Schieflage zur obersten Entscheidungsebene ausgeglichen hat, da dort Frauen als selbstbewusste Akteurinnen innergewerkschaftlich deutlich sichtbarer und hörbarer waren. Somit hat sie auf der Repräsentanzebene zwar geschlechtliche Schieflagen nicht beseitigt, jedoch auf der Partizipationsebene neue geschlechterdemokratische Fortschritte ermöglicht.

Die Streikdelegiertenversammlung ist damit ein vielversprechendes Element geschlechtersensibler, innergewerkschaftlicher Demokratie, welches sich in der Tarifrunde 2015 weiter etabliert hat. Ausgehend von den Erfahrungen der Streikdelegiertenversammlung der Tarifrunde 2009 forderten die KollegInnen 2015 noch stärker Handlungsfähigkeit, Mitsprache und Entscheidungskompetenzen ein. So setzten sie eine Mitgliederbefragung über den Schlichterspruch durch und konnten so Einfluss auf die Dynamik der Tarifauseinandersetzung nehmen und ritualisierte Abläufe männlicher Prägung verunsichern. Zugleich wurde die Streikdelegiertenversammlung durch die Empfehlung des Schlichterspruchs durch die ver.di-Verhandlungsführung massiv infrage gestellt und öffentlich degradiert. Faktisch konnte sie immerhin begrenzt Einfluss ausüben und war als AkteurIn sichtbarer als 2009.

Spannend wäre es, die Vorstellungen von Demokratie, die das Handeln der beteiligten GewerkschafterInnen mitbestimmen, näher zu untersuchen. Unser Eindruck ist, dass viele hohe Partizipationserwartungen hatten, bei gleichzeitig starkem Impetus, »die da oben sollen das jetzt mal besser machen und so wie wir es ihnen sagen«. Das ist einerseits realistisch angesichts der starken Rolle der Gewerkschaftsführung, andererseits problematisch, weil Selbstorganisation und Selbstverantwortlichkeit als Elemente von Demokratie in den Hintergrund rücken. Daneben wurde deutlich, dass die Repräsentation in der Streikdelegiertenversammlung nicht unproblematisch ist: Erstens waren zwar mehr Frauen als Männer unter den Delegierten, doch waren Männer im Vergleich zur Anzahl der Beschäftigten überrepräsentiert. Zweitens sind dort nur diejenigen repräsentiert, die in streikstarken Bezirken und Betrieben verortet sind, die anderen Gewerkschaftsmitglieder in diesem Bereich hingegen nicht.

Derzeit wird in der Nachbetrachtung verlautet, dass allen Beteiligten die Streikdelegiertenversammlung als basisdemokratische Initiative wichtig ist und sie künftig in den Strukturen

von ver.di fest verankert sein soll. Eine vergleichbare Diskussion wurde auch im Anschluss an die Tarifrunde 2009 geführt, ohne dass die Verankerung anschließend vorangetrieben wurde.

### **Verschiebungen von Machtverhältnissen zu Gunsten von Frauen in ver.di?**

Unserem Eindruck nach hat der SuE durch die Tarifrunden seine Position innerhalb von ver.di gefestigt. Inzwischen gibt es keine Verwunderung mehr darüber, dass in diesem »weiblichen« Bereich gestreikt wird, und beim ver.di-Bundeskongress war die SuE-Tarifauseinandersetzung ein Thema, das stärker diskutiert wurde als beispielsweise der Streik bei der Post.

Dieser Bedeutungsgewinn hat vor allem damit zu tun, dass im SuE über Jahre hinweg eine Mobilisierung und Bewusstwerdung für die eigenen Interessen als Beschäftigte stattgefunden hat und der Bereich SuE sich sukzessive zu einem selbstständigen und selbstbewussten politischen Tarifgebiet entwickeln konnte. Dass diese Möglichkeit genutzt werden konnte, hat zwei Gründe: Erstens hat sich der Bereich sukzessive professionalisiert (Bildungspläne, Ausbau der Betreuung von Kindern unter drei Jahren) und zweitens ist dieser Bereich mittlerweile der einzige im kommunalen öffentlichen Dienst, in dem Beschäftigung aufgebaut wird und aktuell akuter Fachkräftemangel herrscht. Diese Situation hat sich mit den verstärkten Flüchtlingsbewegungen seit Sommer 2015 vor allem bei den SozialarbeiterInnen noch deutlich verschärft.

Frauen als Streikende wurden aber nicht nur in diesem Bereich, sondern beispielsweise auch im Einzelhandel sichtbarer. Während der zeitgleich stattfindenden Tarifrunden in SuE und Einzelhandel hat es eine gegenseitige Bezugnahme durch Solidaritätsaktionen und gemeinsame Aktivitäten gegeben. Bei Letzteren hat dies, so wurde von KollegInnen vor Ort berichtet, zu einem Aufbau an Selbstbewusstsein und positiven Bezügen auf die SuE-Streikkultur geführt. Dies lässt in der Tendenz einen gestiegenen Einfluss von »Frauenarbeitskämpfen« und damit, von den ehrenamtlichen Gremien gestützt, von Frauen in der Organisation vermuten.

Eine geschlechterdemokratische Leerstelle ist die fehlende systematische Zusammenarbeit mit frauen- und geschlechterpolitischen AkteurInnen während der Tarifrunde, beispielsweise mit kommunalen Frauenbeauftragten sowie mit Frauen- und Genderstrukturen in ver.di. Es gab zwar eine Zusammenarbeit u.a. bei Flugblättern zum 8. März. Jedoch wurde weder während noch nach der Auseinandersetzung versucht, grundsätzlicher zu diskutieren, wie die Aufwertungskampagne bei Ausdehnung auf andere Branchen als eine grundsätzlich neue Initiative für Equal Pay und die Umverteilung von gesellschaftlichen Sorgearbeiten (Care Revolution) genutzt werden kann. Fachbereichsgremien sowie frauen- und geschlechterpolitische Gremien hätten hier u.a. deutlicher auf Aspekte wie das Gender Pay Gap und das Gender Pension Gap (besondere Gefahr weiblicher Altersarmut) verweisen können, um die Notwendigkeit der Unterstützung geschlechterpolitisch sinnvoll zu rahmen. So könnte die Aufwertungskampagne aus dem SuE sukzessive und systematisch auf andere »Frauenbranchen« von ver.di ausgedehnt und auch die grundsätzliche Organisierung und Tarifierung von »Frauenbranchen« stärker in den Blick genommen werden (z. B. die Alten- und Krankenpflege).

Ein sinnvoller Schritt wäre weiterhin, das Streikdelegiertenprinzip auch auf andere Tarifrunden auszuweiten und bei der Besetzung der Streikdelegierten die gleichen Quotierungen zu Grunde zu legen wie in anderen ver.di-Gremien. Auch wäre es sinnvoll und denkbar, dass bundesweite VertreterInnen des ver.di-Frauenrates sich an Streikdelegiertenversammlungen beteiligen, um frauen- und geschlechterpolitische Aspekte vor Ort in die Diskussion einbringen zu können.

*\* Kristin Ideler ist Gewerkschaftssekretärin im Bereich Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe im ver.di Landesbezirk Hessen. Stefan Kerber-Clasen forscht an der Universität Hannover zur Entwicklung von Arbeit und Arbeitskonflikten im Bereich sozialer Dienstleistungen.*

**express** im Netz unter: [www.express-afp.info](http://www.express-afp.info)