

Sigrid Meier

Fraueninteressen in der neuen Dienstleistungsgewerkschaft



Sigrid Meier, geb. 1956 in Hanau, Studium an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg, arbeitet als Gewerkschaftssekretärin bei der ÖTV/Landesbezirk Rheinland-Pfalz.

Das Thema „Fraueninteressen in der neuen Dienstleistungsgewerkschaft“ ist nicht nur ein weites Feld, es ist auch ein Feld, das noch zu bestellen ist.

Ich werde in meinem Beitrag auf vier Fragestellungen näher eingehen: Was sind Fraueninteressen und wie kommen sie in der Gewerkschaft zur Geltung; welche Strukturen braucht Ver.di, damit Frauen gleichwertige Plätze finden; gibt es ein Verständnis und eine Bewertung von Dienstleistung; wie kann Ver.di eine gestaltende Kraft in der Gesellschaft werden?

Fraueninteressen

Dreh- und Angelpunkt sind dabei die Fraueninteressen und damit auch die Frage, ob es überhaupt ein einheitliches und globales Fraueninteresse gibt.

Eine kurze Befragung würde sicherlich ergeben, dass einige Interessen mehrfach genannt würden, andere vereinzelt, manche würden sich vielleicht sogar widersprechen - zumindest auf den ersten Blick.

So unterschiedlich wie die Lebenswirklichkeit von Frauen ist, so differenziert können auch die Interessen sein, die Frauen haben. Eine hoch qualifizierte berufstätige Frau ohne Kinder würde sicherlich andere Interessen benennen als eine weniger qualifizierte Frau mit schulpflichtigen Kindern in einer Teilzeitbeschäftigung oder eine so genannte geringfügig beschäftigte Kollegin.

Außer der konkreten beruflichen Situation und den familiären Verhältnissen kommt es auch noch darauf an, welche diskriminierenden Erfahrungen die Frauen gemacht haben, bzw. welche diskriminierenden Erfahrungen sie als solche wahrgenommen haben. Das ist durchaus ein Unterschied: Manche Diskriminierungen sind so subtil, dass sie nicht sofort als Diskriminierung wegen des Geschlechts erkannt werden.

Hilfsmittel, um sich der Frage anzunähern, was eigentlich Fraueninteressen sind, können Statistiken aller Art sein oder auch die Anträge von Frauenkonferenzen an ihre Gewerkschaft oder Partei. Basis und Ausgangspunkt ist in jedem Fall die reale und damit vielfältige Lebenssituation von Frauen:

- Der Verdienst von Frauen liegt durchschnittlich ein Drittel unter dem der Männer - dem entsprechend haben sie auch geringere Renten.
- Frauenarbeit wird schlechter bewertet als Arbeit von Männern.
- 90 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.
- 98 Prozent derjenigen, die Erziehungsurlaub nehmen, sind Frauen.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf lastet als Aufgabe bei den Frauen.
- Ca. drei Viertel aller berufstätigen Frauen sind an ihrem Arbeitsplatz schon einmal sexuell belästigt worden.
- Frauen haben trotz zwischenzeitlich guter bis sehr guter Ausbildung wenig Aufstiegschancen - ca. 5 Prozent der höheren Führungsfunktionen sind mit Frauen besetzt.
- Der Frauenanteil in Gemeinde- und Stadträten liegt beispielsweise in Rheinland-Pfalz bei knapp 14 Prozent.
- Bei wichtigen politischen Ämtern - auch in den Gewerkschaften - sind die Frauen nicht entsprechend ihrem Mitgliederanteil vertreten.

Die entscheidenden Plätze in den Betrieben und der Politik sind von Männern besetzt und weitestgehend frauenfreie Zonen.

Der Katalog ist nicht vollständig, gibt aber einen Überblick über die reale Lebens- und Arbeitssituation von Frauen. Wenn die einzelnen Punkte umformuliert werden in Forderungen, die diese Situation verbessern würden, haben wir die Interessen von Frauen. Frauen wollen nicht nur eine angemessene quantitative Beteiligung, sie wollen auch, dass die Gewerkschaften ihre inhaltlichen Interessen aufgreifen und sich zum Beispiel einsetzen für

- die tarifliche Aufwertung von Frauenarbeit und damit den Abbau der Diskriminierung in der Entlohnung zwischen Frauen und Männern;
- Frauenförderung in Betrieben und Dienststellen mit Hilfe von Gleichstellungsgesetzen;
- Einführung des Gender Mainstreaming.

Vier Wege zur Macht

Dass eine gewaltige Benachteiligung von Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft besteht, ist unstrittig. Zumindest wäre es gegenwärtig verpönt, die strukturelle Benachteiligung zu bestreiten. Dass eine Notwendigkeit zur Veränderung besteht, ist in der Politik konsensfähig, auch wenn aus dem konservativen Lager noch vereinzelt Stimmen laut werden, es sei doch so alles in schönster Ordnung.

Strittig ist, wie die Benachteiligung von Frauen überwunden werden kann. Strittig ist auch, welchen Stellenwert diese Frage in der Programmatik einer neuen Dienstleistungsgewerkschaft erhalten soll. Nach Barbara Stiegler brauchen Frauen in den Gewerkschaften vier Wege zur Macht:¹ die Quote, eine Normierung, Gender Mainstreaming und autonome Orte und Strukturen. Diese vier Wege möchte ich kurz erläutern.

¹ Barbara Stiegler, Die vier Wege zur Macht - Frauen in den Gewerkschaften. Eine Antwort auf Elisabeth Vogelheim, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 11/99, S. 693-696.

a) Quotenregelungen

Die Quote sorgt für eine Mindestbesetzung von Frauen in Gremien, Organen, auf Konferenzen. Die Quote beendet den Frauenausschluss. Weil Demokratie auf dem Prinzip der vollständigen und gleichen Mitwirkung und Repräsentation aller Mitglieder einer Gesellschaft - in unserem konkreten Fall: einer Gewerkschaft - beruht, widerspricht die Praxis, also die mangelhafte Beteiligung von Frauen, dem Gleichberechtigungsgrundsatz. Die Quote ist eine angemessene Strategie, um die Unterrepräsentanz von Frauen aufzuheben. Sie zielt darauf, die formale Gleichheit in Entscheidungsgremien herzustellen.

Die Quote erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass ein Gremium geschlechtersensibel arbeitet. Ein oder zwei Frauen in einem Gremium können weder eine andere Kultur des Umgangs noch eine andere Politik bewirken. Erfahrungen zeigen, dass es so etwas wie ein Gesetz der kritischen Masse gibt: Sind in einem Gremium mindestens 30 Prozent Frauen, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Umgangsformen und Regularien in Frage gestellt und verändert werden.

Die Quotenregelung in der ÖTV lautet: „Frauen müssen in allen Organen und Gremien der ÖTV mindestens entsprechend ihrer Mitgliederstärke im jeweiligen Bereich vertreten sein.“

Die anderen vier Gewerkschaften DAG, HBV, Deutsche Postgewerkschaft und die IG Medien, die mit uns die neue Dienstleistungsgewerkschaft gründen wollen, haben ähnliche Quotierungsregeln.

In Zusammenhang mit Ver.di bedeutet die Forderung nach einer Quote, dass auch in der neuen Dienstleistungsgewerkschaft Frauen nicht ausgeschlossen werden, sondern garantierte Plätze haben müssen, und zwar auch an den entscheidenden Stellen.

b) Normierung

Darunter ist nichts anderes zu verstehen, als dass es formale Regeln und Gesetze geben muss, denn sie bieten die Voraussetzungen für eine konkrete Politik. Ohne Art. 3 Grundgesetz und ohne die Amsterdamer Verträge wären die Bedingungen für eine wirkungsvolle Frauenpolitik erheblich schlechter.

In Zusammenhang mit der ÖTV bedeutet Normierung konkret, dass die Frauen verbriefte Rechte haben. Zum Beispiel hat der Kreisfrauenausschuss das Recht, Anträge an den Kreisvorstand zu stellen, desweiteren an die Kreisdelegiertenkonferenz, an den Bezirksfrauenausschuss und die Bundesfrauenkonferenz. Dies ist wichtig, weil es sich dabei um Entscheidungsgremien handelt. Dort wird darüber abgestimmt, welche Politik gemacht wird, für was sich die Gewerkschaft engagiert und für was sie ihr Geld ausgibt.

c) Gender Mainstreaming

Das Prinzip des Gender Mainstreaming setzt voraus, dass die Geschlechterfrage als politische Frage gesehen wird; dass politische Aktionen der Gesamtorganisation dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit und dem Durchsetzen der Menschenrechte auch für Frauen zu dienen haben.

Gender Mainstreaming ist kein politischer Inhalt, sondern eine Strategie oder ein Instrument. Mit diesem Instrument sollen alle Potentiale einer Organisation zur Herstellung der Chancengleichheit aktiviert werden.

Es umfasst die Förderung von Frauen als diskriminierter Gruppe ebenso wie die Herstellung von Rahmenbedingungen, damit Chancengleichheit möglich wird, und es dient der Bewusstseinsbildung über die Geschlechterfrage, insbesondere auch bei männlichen Akteuren.

Die ÖTV hat bereits vor anderthalb Jahren begonnen, diesen Ansatz in das schwierigste und wichtigste Feld der Gewerkschaftsarbeit, nämlich die Tarifarbeit, einzubringen. Das Gutachten über die Bewertung von Tätigkeiten und die daraus resultierende Aufwertungskampagne bezeugen dies. Ebenso die Diskussion zur allgemeinen Tarifrunde, sprich Lohn und Gehalt für den öffentlichen Dienst. Bei der Sitzung der Großen Tarifkommission im September 1999 hat der damalige Vorsitzende der ÖTV, Herbert Mai, die Mitglieder der Großen Tarifkommission eindringlich darauf hingewiesen, dass Tarifpolitik auch Gleichstellungspolitik sein muss.

d) Autonome Orte und Strukturen

Sie dienen der Selbstverständigung, der Ermächtigung und autonomen Praxis. In ihnen kann erst deutlich werden, dass das, was Frauen denken und fühlen, unsichtbar gehalten wurde. In autonomen Räumen können Frauen Energie aus ihren eigenen Zusammenhängen ziehen.

Die Frauen in quotierten Gremien müssen sich mit den Regeln der dortigen Politik auseinandersetzen, entsprechend enger sind dort die Grenzen für Innovationen. In autonomen Frauenräumen können Frauen sich auf sich besinnen und überlegen, was sie selber wollen.

Ver.di müssen wir daran messen, ob diese vier Wege zur Macht in die neue Organisationsstruktur eingebaut werden.

Die ÖTV im Praxistest

Von den vier notwendigen Wegen hat die ÖTV schon seit gut zehn Jahren drei beschritten: Wir haben die Muss-Quote, wir haben verbrieft Rechte wie z.B. Antragsrechte und wir haben Frauenräume, in der Regel als Frauenausschüsse.

Dennoch müssen wir kritisch feststellen, dass auf den entscheidenden Plätzen nach wie vor Frauen in der Minderheit sind. Wir müssen feststellen, dass es bei Organisationswahlen ungeheuer schwer ist, die Quote einzuhalten. Auf Bezirksebene sind wir darauf angewiesen, was uns von den Kreisen vorgeschlagen wird und in vielen Bereichen werden zu wenige Frauen vorgeschlagen.

Meiner Ansicht nach hat dies mehrere Gründe:

- Die Spitzen der Kreisvorstände (Vorsitzende/r und Stellvertreter/innen) rekrutieren sich vielfach aus freigestellten Betriebs- und Personalratsmitgliedern. In diesem Feld sind Frauen jedoch absolut unterrepräsentiert. Die Zahl der Frauen in Betriebs- und Personalräten hat zwar zugenommen, auch gibt es inzwischen mehr weibliche Vorsitzende; in den größeren Dienststellen und Betrieben jedoch, in denen es Freistellungen gibt, ist alles beim Alten.
- Bei der Zusammensetzung des Bezirksvorstandes ist es jahrelange Übung, alle Kreisvorsitzenden zu berücksichtigen. Von den 9 Kreisvorsitzenden in Rheinland-Pfalz sind 8 Frauen, so dass die Frauen aus den Bereichen nominiert werden müssen, was vielfach nicht gelingt.

- Die zeitliche Lage, Beginn und Ende der Sitzungen, ist vielfach so organisiert, dass Frauen, die keine Freistellung haben und zusätzlich noch Familienarbeit leisten, sich bei diesen Funktionen nicht vordrängen.
- Gerade bei Entsendungen in die Bundesebene fällt auf, dass kaum Frauen hierzu bereit sind. Auch dies hat mit der aufzuwendenden Zeit zu tun.
- Wir müssen zur Kenntnis nehmen, dass die vorhandenen Frauenräume nicht ausreichen. Die Frauen, die - in der Regel als kleine Minderheit - in Entscheidungsgremien sitzen, sind meistens nicht in den Frauenausschüssen. Für diese Frauen müssen neue Räume geschaffen werden, in denen sie sich beraten können und eigene Ideen entwickeln können; das geht nur mit entsprechenden Ressourcen.
- Des Weiteren ist anzunehmen, dass der kaum ausgebildete Machttrieb bei Frauen hier seine Wirkung zeigt. Die Männer haben nicht nur einen Informationsvorsprung, sondern sie erkennen auch schneller, welches die Posten bzw. Positionen sind, auf denen Entscheidungen getroffen werden und sie entscheiden sich schneller, ob sie solch ein Mandat haben wollen. Bis Frauen abgewogen haben, ob sie bestimmte Funktionen in ihr Leben integrieren können, haben sich Männer schon gegenseitig vorgeschlagen und gewählt. Und Frauen überlegen kritischer, ob sie sich bestimmte Situationen oder Verhältnisse antun wollen.
- Zum Praxistest gehört auch die Frage, wie die gewerkschaftliche Arbeit zwischen den Geschlechtern aussieht. Wir müssen zugeben, dass etliche Kolleginnen im Rahmen ihres Engagements schlechte Erfahrungen machen mussten. Ihre Vorschläge wurden lächerlich gemacht, man ließ sie nicht ausreden, einige wurden beschimpft, über andere wurden negative Gerüchte in die Welt gesetzt und wenn sie dennoch auf ihrer Meinung beharrten, wurden sie einfach überstimmt. Diese Umgangsweise zeigt sich nicht überall und sie ist auch nicht politischer Wille. Auch haben wir sehr viele Kolleginnen, die solche Erfahrungen nicht machen mussten. Dennoch: Frauen brauchen in einer männlich geprägten Gewerkschaft viel Mut.

Qualitative Frauenförderung in der ÖTV

Wir können versuchen, die organisatorischen Strukturen zu verändern. Aber die Erfahrung zeigt, dass dies ein langer Weg ist. Die in Paragraphen formulierten Bestimmungen, z.B. die Quote, sind die eine Seite der Medaille, handelnde Menschen sind die andere.

Frauen in der Gewerkschaft brauchen auch Unterstützung, spätestens dann, wenn quantitative Frauenförderung an ihre Grenzen stößt. Die Ergänzung heißt qualitative Frauenförderung, der Ansatzpunkt liegt bei den Frauen selbst.

Im Rahmen der Organisationsentwicklung hat die ÖTV in Rheinland-Pfalz den Schwerpunkt Personalentwicklung (PE) gewählt, z.B. fanden 1999 zwei Frauen-PE-Workshops mit externer Beratung statt. Wir verstehen Personalentwicklung für Frauen als qualitative Frauenförderung. Das hat nichts mit Nachholbedarf zu tun - Männer müssen auch dringend daran arbeiten, ihre Wertschätzung Frauen und Frauenarbeit gegenüber zu verändern. Beide, Frauen und Männer, müssen an ihrem Rollenverständnis arbeiten. Wir wollen unsere Kolleginnen darin unterstützen, Verhaltensänderungen im Alltag einzuüben. Bei praktischer Personalentwicklung, wie wir sie verstehen, geht es weniger um abstrakte Begrifflichkeiten zu dem Thema. Es geht um das Erkennen der eigenen Stärken und auch der eigenen Schwächen.

Ver.di und Geschlechterpolitik

Gemeinsamer Hintergrund der auf Bundesebene agierenden Frauen ist die Verständigung darüber, dass Geschlechterdemokratie in allen Bereichen der Gewerkschaft Ziel ist, angefangen bei Ver.di.

Durch Geschlechterpolitik wird deutlich, dass die vermeintliche Geschlechtsneutralität eine indirekte Diskriminierung von Frauen aufzeigt. Eine Geschlechterpolitik entwickelt innovative Konzepte, die zum Abbau der Geschlechterhierarchie beitragen. Das Ziel heißt Geschlechterdemokratie in allen Bereichen der Gesellschaft.

Die für Ver.di zu schaffenden Strukturen sind in diesem Sinne zu gestalten bzw. zu beeinflussen, gleiches gilt für die inhaltlichen Zielbestimmungen. Die Kollegen auf den entscheidenden Plätzen dürfen nicht vergessen, dass gut die Hälfte der Gewerkschaftsmitglieder Frauen sind. Der Frauenanteil ist seit Jahren gestiegen. Ob er noch weiter steigen wird, hängt auch davon ab, welche Politik Ver.di machen wird.

Eine gewerkschaftliche Politik, die den Interessen der Hälfte ihrer Mitglieder entgegen läuft, hat keine Zukunft. Und das heißt letztendlich, dass so eine Gewerkschaft keine Zukunft hat. Also müssen Chancengleichheit und Geschlechterdemokratie als Zielbestimmung in die Satzung von Ver.di. Ver.di braucht außerdem ein Konzept zur Chancengleichheit für Frauen, damit praktische Frauenförderung betrieben werden kann.

Damit Ver.di eine positive Kraft werden kann, brauchen wir mehr denn je Kolleginnen, die Lust haben, sich in dieser Gewerkschaft zu engagieren, Frauen, die mitmachen, mitstreiten und sich ihre Plätze zu erobern.

Die Debatte um Dienstleistung

Die gesellschaftliche Debatte um Dienstleistung ist eröffnet, und das Ergebnis ist noch offen. Unstrittig ist, trotz Mängeln in der Statistik, dass derzeit ca. 60 Prozent aller Beschäftigten im Dienstleistungssektor arbeiten. Prognosen besagen, bereits in 10 Jahren würden sogar 75 Prozent aller Beschäftigten im Dienstleistungssektor arbeiten. Dies allein schon ist für uns als Gewerkschaft Grund genug, uns mit dem Thema Dienstleistung intensiv auseinander zu setzen.

In der Debatte um Dienstleistung gibt es die These, produktionsbezogene Dienstleistungen seien im Gegensatz zu personenbezogenen Dienstleistungen produktiv, weil von letzteren keine industriellen Wachstumswirkungen ausgingen.

Helga Krüger hat herausgearbeitet, dass sehr wohl aus anfänglich personenbezogenen Dienstleistungen später industriell gefertigte Produkte wurden, also durchaus Wachstumsimpulse ausgelöst wurden.² Als Beispiel sei nur das früher vorgekochte Essen der berufstätigen Frau genannt, das nach und nach durch Tiefkühlkost abgelöst wurde.

Ulrich Klotz hat sich eingehend mit der Frage befasst, wodurch der gesellschaftliche Wandel bedingt ist, wohin er uns führen wird und was das für die Gewerkschaften bedeutet.³ Im Unterschied zu vielen anderen spricht Klotz nicht von der Dienstleistungsgesellschaft, sondern von der Informationsgesellschaft. Dies hat auch Konsequenzen für seine Politikvorschläge.

² Helga Krüger, Ein expandierender Arbeitsmarkt mit sieben Siegeln, in: Frankfurter Rundschau, 16.2.2000.

³ Ulrich Klotz, Die Herausforderungen der Neuen Ökonomie, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 10/99, S. 590ff.

Sein Blick auf die Ökonomie und die Gesellschaft ist ein Blick auf materielle Dinge. Als prägende Elemente nennt er: Mikroprozessoren, grafische/objektorientierte Software und Netzwerktechniken. Alle Schlussfolgerungen, die er für die Gesellschaft und die Arbeitswelt beschreibt, resultieren aus diesen technischen Entwicklungen. Kennzeichen der Informationsgesellschaft ist laut Klotz, dass Informationen die Aufmerksamkeit ihrer Empfänger benötigen und Aufmerksamkeit somit zum knappsten Gut wird, weil Aufmerksamkeit nicht vermehrbar ist.

Bewertung von Dienstleistung

Das Spannende aus Frauensicht daran ist: Indem Klotz ausschließlich technische Entwicklungen zur Basis seiner Betrachtungen macht, gerät ihm nicht in den Blick, dass es Menschen in einem bestimmten sozialen System sind, die Technik entwickeln und anwenden. Er bezieht nicht ein, dass das soziale System, in dem seit Jahrzehnten und Jahrhunderten Menschen zusammen leben und zusammen arbeiten, geprägt ist durch eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Auch das Industriezeitalter wurde auf der Grundlage dieser geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung gebildet, indem Frauen die Zuständigkeit für die Familie und alles Menschliche erhielten und Männer die Zuständigkeit für den materiellen Unterhalt und die Technik.

Wenn wir davon ausgehen, dass wir uns zu einer Dienstleistungsgesellschaft entwickeln anstatt zu einer Informationsgesellschaft - die genannten Zahlen stützen diese Ansicht -, merken wir sehr schnell, dass der Leitsatz von Klotz („Wir haben einen Zeitwettbewerb um Aufmerksamkeit“) bei der Bewertung von Dienstleistung nicht weiterhilft.

Ausgehend von der vorgeschlagenen Unterscheidung zwischen produktions- und personenbezogenen Dienstleistungen zeigt sich deutlich: bei personenbezogenen Dienstleistungen verhält es sich genau umgekehrt. Die Zielgruppe besteht aus Kindern, Schülern und Schülerinnen, Bürgerinnen und Bürgern, Kranken, Senioren und Seniorinnen sowie Kundinnen und Kunden. Hier kommt es nicht darauf an, dass die Beschäftigten in diesen Branchen möglichst schnell die Aufmerksamkeit ihrer Zielgruppe bekommen, sondern umgekehrt: Die Beschäftigten müssen ihre Aufmerksamkeit der Zielgruppe geben, und sie müssen die Zeit aufwenden, die jeweils erforderlich ist. Das gilt meines Erachtens auch für die Gruppe der Kundinnen und Bürgerinnen. Bei dem Überangebot an Waren und Gütern, bei dem Angebot an professionellen Freizeitaktivitäten dürfte es darum gehen, dass Dienstleister der Kundin ihre Aufmerksamkeit und ihre Zeit schenken. Abgehetzte Verkäuferinnen sind genau so wenig gut für's Geschäft wie ausgemergelte Lehrerinnen für die Förderung des Nachwuchses oder überarbeitete Krankenschwestern für die Gesundheit der Patienten. Qualifizierte Beratung wird auch im so genannten produktionsbezogenen Dienstleistungsbereich erheblich an Bedeutung gewinnen und maßgeblich für den Erfolg von Unternehmen sein. Qualifizierte Beratung erfordert jedoch Zeit.

Meine These ist, dass qualitativ hochwertige Arbeit bei personenbezogenen Dienstleistungen nur dann geleistet werden kann, wenn nicht um schnelle Aufmerksamkeit konkurriert wird, sondern wenn genügend Aufmerksamkeit gegeben wird.

Wenn dies stimmt und wenn wir qualifizierte Dienstleistungsarbeit wollen, dann darf es nicht sein, dass Einkommen bestimmt wird von Schnelligkeit und Originalität anstatt von Arbeitszeit. Arbeitszeit muss Bewertungskriterium bleiben, zusätzlich müssen kommunikative und soziale Qualifikationen einfließen.

Ver.di muss in die Debatte um das Verständnis von Dienstleistung eingreifen. Ver.di muss die Frage aufwerfen, was einer Gesellschaft Dienstleistungen wert sind bzw. wert sein müssten. Dazu gehört auch das Nachdenken über einen neuen Produktivitätsbegriff.

Ver.di muss dafür streiten, dass industrielle Wertmaßstäbe nicht für die ganze Gesellschaft übernommen werden und sich dessen bewusst sein, dass in einigen Jahren drei Viertel aller Beschäftigten im Dienstleistungssektor arbeiten werden.

Wenn sich Gewerkschaften über ihre Tarifpolitik Gedanken machen, denken sie darüber nach, wie hoch welche Arbeit zu bewerten, also zu entlohnen ist. Und dabei ist wesentlich, von welcher Grundlage her sie an ihre Überlegungen herangehen. In diese Debatte müssen Frauen stärker als bisher eingreifen. Frauen stellen die Hälfte der Bevölkerung. Frauen stellen auch die Hälfte der Mitglieder von Ver.di. Wenn gewerkschaftlich engagierte Frauen wollen, dass Frauenarbeit Wertschätzung erfährt und gut bezahlt wird und wenn Gewerkschaftsfrauen wollen, dass Arbeitsbedingungen und Lebensbedingungen zu menschlichen Bedürfnissen passen, dann müssen sie sich jetzt zu Wort melden.

Wenn Frauen der Meinung sind, dass gesunde Menschen, gut ausgebildete junge Menschen, zufriedene Kundinnen und Kunden genau so wichtig sind für die gesellschaftliche Entwicklung und damit auch für die wirtschaftliche Entwicklung wie die Existenz von Mikroprozessoren, grafischer/objektorientierter Software und Netzwerktechniken, dann müssen sie das laut und deutlich sagen.

Wenn Ver.di eine echte Dienstleistungsgewerkschaft sein will, muss sie sich auch um die tarifliche Bewertung von Dienstleistung kümmern, und zwar fachbereichsübergreifend! Die Unterbewertung von Frauenarbeit ist ein gesellschaftliches Problem und als solches in allen Berufsgruppen, Branchen und Fachbereichen zu finden.