

Redemanuskript für Ilona Schulz-Müller

Kurzvortrag „Gewerkschaften und Geschlechterpolitik“

im Themenblock „Geschlechterpolitik in Zeiten wachsender sozialer Ungleichheit“ auf dem WSI Herbstforum am 7.12.2006

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Christina (Klenner)!

Zunächst einmal möchte ich von Margret Mönig-Raane ein Dankeschön für die Einladung ausrichten und sie gleichzeitig entschuldigen. Sie bedauert es sehr, dass sie aufgrund anderweitiger Termine heute nicht hier sein kann und wünscht viel Erfolg und spannende Diskussionen.

Anstatt ihrer freue ich mich, beim diesjährigen WSI Herbstforum dabei sein zu können. Mein Name ist Ilona Schulz-Müller und ich bin Leiterin des Bereichs Genderpolitik der ver.di Bundesverwaltung.

Ich freue mich besonders, weil das WSI 60jähriges Jubiläum hat und das Anlass für Rückschau und Ausblick bietet – und ein Grund zum gratulieren ist. 60 Jahre Forschung zu den Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten bilden ein gewichtiges Fundament, auf dem gewerkschaftliche Politik aufsetzen kann. Das ist gut und notwendig – und das wird es auch in Zukunft bleiben!

Auch Fragen nach dem Verhältnis der Geschlechter zueinander – nach der Ungleichheit von Frauen und nach Gleichstellung – haben eine mindestens so lange Tradition. Allerdings erst seit kurzem unter dem Begriff der Geschlechterpolitik.

Dies gilt umso mehr für Gewerkschaften. Neben dem etablierten Bereich der Frauen- und Gleichstellungspolitik ist Geschlechterpolitik ein noch vergleichsweise junges Politikfeld.

Im Folgenden will ich darauf näher eingehen und im Wesentlichen zwei Punkte behandeln. Zum einen will ich erläutern, welchen Stellenwert Geschlechterpolitik heute bei ver.di einnimmt und was wir darunter verstehen. Zum zweiten will ich zentrale Handlungsfelder von Geschlechterpolitik benennen und Verbindungen zu klassischen gewerkschaftspolitischen Themen aufzeigen.

Damit komme ich gleich zum ersten Punkt. Mit der Gründung von ver.di im Jahr 2001 haben wir nicht nur die Interessen der Beschäftigten in unterschiedlichen Feldern der Dienstleistungsarbeit in neuer Weise organi-

siert. Im Rahmen der begleitenden Debatten rund um die Gründung haben wir uns auch programmatisch neu aufgestellt. Beides haben wir mit dem Ziel getan, besser auf Veränderungen in der betrieblichen und gesellschaftlichen Wirklichkeit reagieren zu können.

Das Thema der Geschlechterverhältnisse ist damals von Seiten der Gewerkschaftsfrauen in die Debatte gebracht worden. – Die Lebenswirklichkeiten und sozialen Chancen von Frauen haben sich in den letzten 30 bis 40 Jahren ohne Frage ungeheuer verändert. Frauen sind Protagonistinnen des gesellschaftlichen Wandels. Doch trotz formaler Gleichstellung der Geschlechter können wir mit dem Erreichten keineswegs zufrieden sein.

Vor diesem Hintergrund haben auch *Geschlechterdemokratie* und *Gender Mainstreaming* Eingang in die Gründungsdebatten gefunden. Zur Tradition der Frauen- und Gleichstellungspolitik kamen somit neue Begriffe und Konzepte hinzu, um die Idee der Demokratisierung der vorherrschenden Geschlechterverhältnisse voranzutreiben.

Diese Idee ist anschlussfähig an gewerkschaftliche Vorstellungen von Solidarität und Gerechtigkeit und die Frauen haben sich mit ihren Forderungen durchsetzen können, bei der Neugründung auch auf neue politische Konzepte und Ideen zu setzen.

Mit der Gründungssatzung von ver.di hat somit die Geburtsstunde von gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik in Deutschland geschlagen. Denn als erste Gewerkschaft hat ver.di Geschlechterdemokratie als politische Zielgröße und Gender Mainstreaming als eine wesentliche Umsetzungsstrategie formell in der Satzung festgeschrieben und darüber hinaus in organisationsinterne Strukturen umgesetzt.

In der Satzung heißt dazu – ich zitiere: „Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Betrieb, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik, auch unter Anwendung des Gender Mainstreaming“. Dazu seien, so heißt an anderer Stelle weiter, „Strukturen ... zu entwickeln und Beauftragte zu benennen, die das Gender Mainstreaming in allen Politikfeldern koordinieren und organisieren“.

Entstanden ist damit der neue Politikbereich Geschlechterpolitik – oder, wie wir intern sagen: Genderpolitik – der parallel zum Bereich der Frauen- und Gleichstellungspolitik in dem von Margret Mönig-Raane geleiteten Ressort 2 verankert ist. Geschlechterpolitik hat also seinen Platz innerhalb von ver.di. Bewusst verfolgen wir aber eine Doppelstrategie.

Im Gegensatz zu Gender Mainstreaming hat Frauen- und Gleichstellungspolitik bereits eine lange gewerkschaftliche Tradition – auch in den Gründungsorganisationen von ver.di. Und eine institutionell gut verankerte Frauen- und Gleichstellungspolitik wird auf in Zukunft weiterhin notwendig sein.

Dies zeigt beispielsweise das zähe Ringen um das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das diesen Sommer nun endlich in Kraft getreten ist – und zu dem es aus gewerkschaftspolitischer Sicht dennoch eine ganze Reihe zu sagen gäbe.

Der Bereich Genderpolitik dagegen verfolgt gleichstellungspolitische Zielsetzungen auf einem anderen Weg. Bewusst ist er mit einem gemischtgeschlechtlichen Team besetzt worden, um beide Geschlechter zu repräsentieren und deutlich zu machen, dass die Frage nach Geschlechterverhältnissen eben Frauen *und* Männer in den Blick nehmen muss.

Beide Bereiche – Frauen- und Gleichstellungspolitik auf der einen und Genderpolitik auf der anderen Seite – leisten also einen zentralen Beitrag auf dem Weg zu mehr Geschlechterdemokratie. Beide Bereiche gehen dabei aber unterschiedlich vor und nutzen ihre je eigenen Konzepte und Instrumente.

Geschlechterdemokratie als Zielvorstellung heißt für uns, formale und soziale Chancengleichheit der Geschlechter herzustellen und dabei die Vielfältigkeit und Gleichwertigkeit von Lebensentwürfen nicht außer Acht zu lassen.

Frauen- und Gleichstellungspolitik setzt bei den strukturellen Benachteiligungen von Frauen an und versucht diese abzubauen und Frauen gezielt zu fördern und zu unterstützen.

Genderpolitik dagegen nimmt Gender Mainstreaming zum Ausgangspunkt und setzt bei politischen und organisationalen Prozessen und Entscheidungen an. Bei ver.di verstehen wir Gender Mainstreaming somit in einem umfassenden Sinne als Querschnittspolitik und als Gemeinschaftsaufgabe:

Gleichermaßen von Frauen *und* Männern zu gestalten. Gleichermaßen aber auch im Ergebnis eine Politik für Frauen *und* Männer. Mit dem langfristigen Ziel, dass die Gender-Perspektive von allen Beteiligten selbst in ihrer jeweiligen Facharbeit eingenommen werden kann.

Das ist ein großer Anspruch – und unbestritten ist, dass die Implementierung von Gender Mainstreaming voraussetzungsvoll ist. Das merken wir im Bereich Genderpolitik jeden Tag aufs neue bei dem Versuch, Gender Mainstreaming als politische Strategie in die Gesamtorganisation einzuführen, voranzutreiben und damit Wirkung sowohl nach Innen, als auch nach Außen in die Öffentlichkeit und in die Betriebe hinein zu entfalten.

Ohne Frage haben wir in den letzten Jahren viel erreicht: Wir haben Gender-Kompetenz in der Organisation aufgebaut, Netzwerke geknüpft, Gender-Beauftragte ernannt, Schulungen und Tagungen durchgeführt und eine Reihe von Materialien und Handlungshilfen entwickelt.

Dennoch müssen wir erfahren, dass es nicht einfach ist, Veränderungen innerhalb der Organisation, ihrer Kultur und ihrer Arbeitsroutinen zu erreichen. Gender hat seinen Platz im Themenspektrum der Organisation. Aber es ist bisher nicht wirklich nachhaltig im täglichen Arbeitshandeln der Kolleginnen und Kollegen angekommen.

Es gibt eine ganze Reihe von Kolleginnen und Kollegen, die gerne wollen würden. Aber die Alltagserfahrung zeigt allzu oft, dass es an Zeit und Ressourcen und häufig auch an konkretem Gender-Wissen und an Gender-Kompetenz fehlt.

Insofern besteht immer wieder Bedarf, den Nutzen von Gender Mainstreaming darzustellen – vor allem am konkreten Beispiel, in der direkten Umsetzung in der Facharbeit. Dies sind die Mühen der Ebenen und hier müssen wir konsequent in kleinen Schritten weiter gehen, damit Genderpolitik in der Organisation weiter Platz greift und nicht an den Rand gedrängt wird.

Einfacher ist demgegenüber, Gender Mainstreaming im Außenkontakt darzustellen. ver.di ist hier mit dem Bereich Genderpolitik gut aufgestellt und verfügt mittlerweile eine über fünfjährige Erfahrung in der Implementierung von Gender Mainstreaming. Das wird geschätzt und nachgefragt.

Nur ist es eben zweierlei: Sich im Außenkontakt professionell mit anderen Akteurinnen und Akteuren im Feld der Gender-Beratung und Genderpolitik auszutauschen oder aber Gender nach innen umzusetzen – in die Facharbeit, in die Politikfelder, in die verschiedenen Ebene der Organisation bis hin zu Landesbezirken und Betrieben.

Diese Einschätzung soll nun keineswegs so klingen, als gäbe es keine Erfolge. Im Gegenteil. Sie soll nur sensibel machen dafür, dass wir mit

Genderpolitik und Gender Mainstreaming bei ver.di einen langen Weg eingeschlagen haben, den wir noch lange nicht zuende gegangen sind!

Damit will ich zum zweiten Punkt kommen und exemplarisch auf inhaltliche Felder eingehen, die wir im Bereich Genderpolitik unmittelbar selbst bearbeiten oder in denen Genderpolitik und gewerkschaftliche Facharbeit bereits gut verzahnt sind.

Eine zentrale Frage ist für uns seit Beginn der Gender-Arbeit, wie wir das Thema auch für Männer attraktiv machen können. Denn eine Geschlechterpolitik mit dem Ziel der Geschlechterdemokratie muss sich an beide Geschlechter richten. Sie muss Männer gewinnen, an der konkreten Umsetzung mitzuarbeiten. Und sie muss Männer dort unterstützen, wo sie zu Veränderungen klassischer Männlichkeitsbilder und männlicher Lebensentwürfe bereit sind.

Arbeits- und Lebensverhältnisse von Männern sind auch heute noch allzu häufig vom Normalarbeitsverhältnis und dem Modell des Familienernährers bestimmt. In den Köpfen vieler Männer ist das allemal die gängige Normalität: Vollzeit, ein ganzes Berufsleben lang, der Beruf als Berufung, zum Wohle der Familie.

Die Chance, dass Männer über ihre Lebensmodelle nachzudenken beginnen, bietet sich vor allem dann, wenn sich darin gravierende Veränderungen ergeben: persönliche Krisen, gesundheitliche Beeinträchtigungen – aber auch Vaterschaft. Häufig wird hier Bilanz gezogen: was war – was ist – wie soll es weiter gehen? Und das beinhaltet die Möglichkeit, dass es auch anders sein könnte.

Daher haben wir bei der Frage nach Vaterschaft und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als einem Männerthema einen Schwerpunkt gesetzt. Zumeist sind die Frauen dafür zuständig, die verschiedenen Lebensbereiche zu koordinieren und zusammen zu bringen. Eine ganze Reihe von Vätern wollen aber zunehmend mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Und eine kleine Minderheit, versucht dies auch aktiv umzusetzen.

Solche Väter hat die von uns in Auftrag gegebene Studie „Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem – Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene“ untersucht. Aufgezeigt hat die Studie, dass wesentliche betriebliche Hemmnisse in der Anwesenheitskultur liegen, die eng mit den Vorstellungen eines männlich geprägten Normalarbeitsverhältnisses verbunden sind.

Darüber hinaus sind in dieser und in einer Nachfolgestudie auch Betriebs- und Personalräte befragt worden, welchen Stellenwert das Vereinbarkeitsthema generell – und als ein Thema für Väter – in ihrer alltäglichen Arbeit einnimmt. Ergebnis ist hier, dass Vereinbarkeit eher ein randständiges Handlungsfeld ist und vor allem nicht als Querschnittsthema begriffen wird.

Hier besteht Handlungsbedarf und hier kann Genderpolitik im Sinne des Gender Mainstreaming sensibel machen für einen ganzheitlichen Blick auf Arbeit und Leben, der über den betrieblichen Tellerrand hinaus reicht. Dies haben wir aufgegriffen und unter dem Titel „Zwischen Meeting und Masern“ spezifische Informations- und Bildungsangebote für betroffene Väter und für männliche Personalvertreter entwickelt.

Und gut ist, dass es zur Frage der familienbewussten Gestaltung der betrieblichen Realität auch von Seiten der Hans Böckler Stiftung oder des DGB Handlungshilfen und Materialien für Betriebs- und Personalräte gibt. Insgesamt müssen wir aber aufpassen, dass dieses Themenfeld nicht letztlich doch ein reines Frauenthema bleibt. Notwendig ist es, hier auch über das gewerkschaftsinterne Männerbild und unsere eigene Arbeitskultur nachzudenken!

Ein Stück weit machen wir dies mit dem Projekt „in balance: gutes Leben – gute Arbeit“. Dieses Projekt ist bewusst im Bereich Genderpolitik angesiedelt, um die Engführung „Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Frauenthema“ zu vermeiden. Bewusst schließen wir dabei zudem an die gewerkschaftliche Tradition des Begriffspaares „Arbeit und leben“ an.

Im Blick ist damit nicht mehr nur die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen, sondern auch von lebensweltlichen Themenfeldern. Das schließt sowohl Fragen nach Mindestlohn, Arbeits- und Gesundheitsschutz, und Zeit für Weiterbildung ein. Aber auch nach Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit Familie, mit Pflege, mit Ehrenamt oder privaten Interessen. Schließlich auch Fragen nach Selbstverwirklichung, Pflege sozialer Netzwerke, Zeitwohlstand und sorgsamem Umgang mit sich selbst.

Programmatisch geht es darum, wie wir – Frauen und Männer – arbeiten und leben wollen und wie Arbeits- und Lebensverhältnisse in geschlechterpolitischer Hinsicht neu justiert werden können. Ziel des Projektes ist es, in einem ersten Schritt bereits bestehende Regelungen, Maßnahmen und Initiativen auf betrieblicher und tarifpolitischer Ebene zusammen zu tragen und zu bündeln.

Getreu dem Motto „wenn ver.di weiß, was ver.di wüsste“ wollen wir so dazu beitragen, das Politikfeld der work-life-balance neu mit Inhalt zu füllen, bisher Getrenntes unter einem Dach neu zusammen zu denken und weiter zu entwickeln.

Geschlechterpolitik fordert also dazu auf Themenfelder neu zu vernetzen und ganzheitlich und geschlechtersensibel auf Arbeits- und Lebenszusammenhänge von Frauen und Männern zu schauen!

Und das ist nicht allein auf den Bereich Genderpolitik beschränkt. Ein weiteres Beispiel möchte ich abschließend anführen, wo gewerkschaftliche Kernthemen sich fruchtbar mit Genderpolitik verbinden. Gemeint ist die Arbeit der tarifpolitischen Grundsatzabteilung hier in der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin – insbesondere die arbeitszeitpolitische Initiative.

In Zeiten des arbeitszeitpolitischen Rollbacks, wo Wochenarbeits- und Lebensarbeitszeiten verlängert und Ladenöffnungszeiten ausgeweitet werden, ist es für Gewerkschaften unabdingbar, mit tragfähigen und mobilisierungsfähigen Konzepten wieder verstärkt in die Offensive zu kommen. Dazu ist es notwendig, differenziert zu argumentieren und die Vielfalt der Interessen und Bedürfnisse von Beschäftigten in Rechnung zu stellen.

Neben Arbeitszeitverkürzung muss es also auch um Arbeitszeitgestaltung gehen – im Sinne einer humanen, sozial ausgewogenen und geschlechtergerechten Gestaltung. Hier fließt Geschlechterpolitik in tarifpolitische Programmatik ein.

Im Rahmen der Arbeitszeitinitiative haben wir eine ver.di- Mitgliederbefragung durchgeführt und nach Arbeitszeitrealität und Arbeitszeitwünschen gefragt. Dabei zeigen sich die zu erwartenden geschlechtsspezifischen Muster: Frauen arbeiten kürzer, insbesondere wenn sie neben dem Beruf private Fürsorgeverpflichtungen haben. Bei Männern ist die Arbeitszeit länger und unabhängig vom Vorhandensein von Kindern oder pflegebedürftigen Personen im Haushalt.

Männer wünschen sich vornehmlich eine Reduktion ihrer Überstunden – Frauen haben differenziertere Arbeitszeitwünsche, je nachdem, in welcher privaten Lebensform sie leben. Die Wünsche beider Geschlechter liegen insgesamt jedoch näher beieinander als die realen Arbeitszeiten.

Als Anforderung an die tarifvertragliche und betriebspolitische Gestaltung von Arbeitszeit ergibt sich unter anderem die Notwendigkeit, einerseits

Arbeitszeiten zu begrenzen, andererseits Möglichkeiten der individuellen Gestaltbarkeit auszudehnen – sowohl im Arbeitsalltag, als auch in biografischer Perspektive.

Ein Ansatz ist das Konzept der biografieorientierten Arbeitszeit, das in der tarifpolitischen Grundsatzabteilung entwickelt wurde. Es soll die Möglichkeit eröffnen, Arbeit im Lebenslauf anders zu verteilen und so den Zeitdruck beispielsweise aus der besonders zeitintensiven Familienphase zu nehmen.

Ein anderer Ansatz liegt beispielsweise darin, Arbeitszeitgestaltung und betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz unter Gender-Gesichtspunkten neu in einer integrierten Perspektive zusammen zu denken.

Ich kann das an dieser Stelle nicht näher ausführen. Abschließend will ich stattdessen noch mal zusammenfassen:

Mit Blick auf Genderpolitik muss es uns darum gehen, eine geschlechtersensible Analyse von Arbeits- und Lebensverhältnissen vorzunehmen und dies in unsere Programmatik und in konkrete Politik auf tariflicher und betrieblicher Ebene umzusetzen. Dies gelingt nur dann nachhaltig, wenn wir die Idee des Gender Mainstreaming in der Organisation und in der Fläche verbreitern und Kolleginnen und Kollegen gewinnen, hier tätig zu werden.

Zudem müssen wir weiter nach Wegen suchen, wie wir auch männliche Kollegen aktivieren und ermutigen können, an diesem Prozess teilzunehmen. Ein breites Verständnis der Balance von gutem Leben und guter Arbeit kann dabei ein Vehikel sein. Dies gilt auch für Zeitpolitik, denn Zeit ist das verbindende Element zwischen den Lebensbereichen und ein vitales Lebensinteresse.

Berücksichtigen müssen wir dabei, dass die Interessen der Beschäftigten zunehmend vielschichtiger werden. Genderpolitik kann insofern auch einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, den Blick für geschlechtsspezifische Bedarfslagen zu schärfen, auch darüber hinaus Differenzierung einzufordern und insgesamt die Idee einer kollektiven Interessenvertretung von Vielfalt voran zu bringen.