

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vielen Dank für die Einladung zu eurer Bundesfachbereichsfrauenkonferenz. Ich freue mich darüber sehr.

Liebe Kolleginnen,

Vor 100 Jahren, am 19. Januar 1919, durften Frauen erstmals in Deutschland an einer Wahl teilnehmen und auch gewählt werden.

37 Frauen und 386 Männer zogen damals in die Weimarer Nationalversammlung ein, damit lag der Frauenanteil bei 8,7 Prozent.

Getoppt wurde das im Deutschen Bundestag erstmals 1957. Zweistellige Frauenanteile sind regelmäßig seit den 1980er Jahren zu verzeichnen.

Ein wichtiger Schritt, keine Frage, - doch von einer wirklichen Gleichstellung sind wir immer noch weit entfernt.

Auch heute noch werden Frauen schlechter bezahlt, auch heute noch leisten sie einen Großteil der Familienarbeit – während Männer nach wie vor die Führungsetagen in Politik und Wirtschaft dominieren.

Liebe Kolleginnen,

Ich bin stolz darauf, dass wir in ver.di bereits mit der Gründung die Frauenquote eingeführt haben.

Auch wenn viele männliche Gewerkschafter in ver.di wirklich fortschrittlich unterwegs sind, bin ich mir doch bewusst, dass wir ohne Frauenquote nicht die Mandate besetzen würden, wie wir es heute tun.

Die aktuellen Organisationswahlen sind ein gutes Beispiel dafür, welche Mühe wir immer noch haben Frauenmandate gegen Männer durchzusetzen.

Bundesfachbereichsfrauenkonferenz 23.01.19 und 4.-5.2.19

Und es gibt, wie gesagt, noch jede Menge Handlungsbedarf für uns als Gewerkschafterinnen.

Auch wenn in den letzten Jahren Bewegung in das Thema gekommen ist – mit dem Elterngeld, das eben auch Väter in Anspruch nehmen, mit der Quote für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen, mit dem Entgelttransparenzgesetz, mit dem Recht auf Brückenteilzeit: Noch immer haben Frauen **schlechtere Aufstiegschancen**. Und noch immer werden Frauen **schlechter bezahlt**. Sie erledigen immer noch einen Großteil der Familienarbeit zu Hause – natürlich unbezahlt.

Frauen arbeiten **häufiger in Minijobs**, sie sind schlechter sozial abgesichert und hängen dadurch oft immer noch am Geldbeutel des finanziell besser gestellten Mannes.

Wir müssen feststellen, in Deutschland waren Frauen noch nie gleich beteiligt. **Nicht in der Politik, nicht in der Wirtschaft und nicht in der Gesellschaft.**

Und wir stellen fest, dass mit der **AfD ein Roll-Back** droht. Die Rechtspopulisten stehen für **Heimchen am Herd**, sie stehen für ein **antiquiertes Familienbild**. Diese Leute wollen **keine selbstbestimmten** Frauen und schon gar keine **Frauen in Chefsesseln**.

Und im Bundestag sitzen heute so wenig Frauen, wie zuletzt vor 20 Jahren (**30,6 Prozent**).

Helene Lange hat schon 1896 festgestellt, „dass es eine Fiktion ist, dass Männer die Interessen der Frauen wahren.“

Wir alle wissen: Ohne **gleichberechtigte Parlamente** wird es **keine gleichberechtigte Gesellschaft** geben. Ich kann daher nur für die Initiative des Deutschen Frauenrats für ein **Paritätsgesetz mit verbindlichen Frauenquoten** bei der Aufstellung von Wahllisten und Direktkandidat*innen werben.

Bundesfachbereichsfrauenkonferenz 23.01.19 und 4.-5.2.19

....

Liebe Kolleginnen,

aller Voraussicht nach findet **heute** die letzte **Bundesfachbereichs-frauenkonferenz** eures Fachbereichs statt.

Im September 2018 haben die Bundesfachbereichsvorstände der Fachbereiche Sozialversicherung, Bund/Länder, Gemeinden, Verkehr und Besondere Dienstleistungen eine Gründungsvereinbarung zu einem neuen gemeinsamen Bereich beschlossen.

Frage: wer hat noch nie bzw. nur ganz wenig was zu dem Thema Fachbereichsfusion gehört?

Bei Bedarf:

Warum machen wir das überhaupt?

ver.di gibt es jetzt seit **17 Jahren**. Unsere Gewerkschaft ist entstanden aus 5 verschiedenen Gewerkschaften mit ganz unterschiedlichen Strukturen.

Die ver.di-Gründungsphase war vor allem dadurch geprägt, dass wir Bestehendes erhalten wollten und daher zahlreiche Kompromisse geschlossen haben, damit niemand sich ausgegrenzt fühlt.

Zwischenzeitlich ist viel passiert. Branchen haben sich verändert, Branchenzuschnitte auch. Vieles was wir vor 17 Jahren als richtig erachtet haben, passt heute nicht mehr so richtig. Das beste Beispiel ist der Handel, wo heute vieles online gekauft wird und nicht mehr im Laden.

Ein Teil dieser Veränderungen konnten wir durch Umstrukturierung wie die Zusammenlegung von Fachgruppen auffangen, oder durch Wech-

sel von Mitgliedern in einen anderen Fachbereich (Beispiel FB 10, FB 1 Verkauf der Postbank an die deutsche Bank).

Es bleiben aber trotzdem wesentliche Schnittstellen offen genau wie zahlreiche tarifliche Überschneidungen. Zum Beispiel in der Stadtverwaltung, wo bis 6 Fachbereiche tätig sein können, die sich möglicherweise gar nicht untereinander abstimmen.

Zudem kommt, dass in vielen Fachbereichen schon in der heutigen Struktur die notwendige fachliche Arbeit nur schwer bewältigt werden kann, weil häufig insbesondere in der Fläche zu wenige haupt- und ehrenamtliche Aktive vorhanden sind.

Wir haben zum Beispiel im Fachbereich Verkehr im Landesbezirk Rheinland-Pfalz/Saarland nur 1 GS-Stelle. Und das ist keine besondere Ausnahme...

Der Bundesvorstand hat daher im Juni 2017 ein Diskussionspapier zur Fusion von Fachbereichen veröffentlicht, was sich nun in dem genannten Ergebnis niederschlägt.

Mit unserem neuen Bereich B (Arbeitstitel) umfassen wir große Teile der öffentlichen Daseinsvorsorge. Das der Fachbereich 13 hier sich wiederfindet erschließt sich vielleicht nicht auf den ersten Blick, schaut man jedoch genauer hin, ergeben sich zahlreiche Schnittstellen in der Wohnungswirtschaft, in der Touristik, beim Sicherheitsgewerbe, Bädern usw.

Die Fachbereichsfusion macht also Sinn, dieser Auffassung haben sich alle beteiligten Fachbereichsvorstände angeschlossen und machen sich jetzt gemeinsam auf den Weg.

Ende Einschub

Mit der Fusion wollen wir uns **zukunftsfähiger** aufstellen, wollen handlungsfähiger und flexibler werden.

Bundesfachbereichsfrauenkonferenz 23.01.19 und 4.-5.2.19

Die bisher bestehenden Schnittstellen im Bereich, zum Beispiel in der Immobilienwirtschaft – zwischen öffentlich und privat -, in der Tourismuswirtschaft – zwischen Touristikunternehmen und Airlines- oder zwischen Häfen und Hafenbehörden, wollen wir verringern, um unsere Durchsetzungskraft zu stärken.

Wir wollen eine **sinnvolle Flächenpräsenz** erreichen, um eine gute betriebliche Arbeit zu fördern.

Zum 1. Januar 2022 soll die Fusion erfolgen, die Zeit bis dahin wird zur Diskussion über die neuen Strukturen genutzt werden. In einem ersten Schritt steht die Wahl zu einem gemeinsamen Vorstandsmitglied auf den Bundesfachbereichskonferenzen und später dann auf dem Bundeskongress im September an.

Bis zur Auflösung der Fachbereiche und der Gründung eines neuen gemeinsamen Fachbereichs stehen noch viele **Entscheidungen** an, die wohl überlegt sein wollen.

Fragen, die geklärt werden müssen:

- Wie wollen wir die betriebliche und tarifliche Arbeit im neuen Bereich gestalten? KBTA-Standards
- Wie wollen wir uns künftig in der Fläche aufstellen? Wie auf der Bundesebene?
- Wie sollen künftige fachliche Strukturen aussehen?
- Wie soll die Tarifpolitik organisiert werden? Wer leistet dabei welchen Part, wie wird das ganze koordiniert?
- Wie wollen wir die Frauenarbeit im Bereich gestalten? Wie die Jugendarbeit?
- Wie organisieren wir vor dem Hintergrund der Altersstruktur den Wissenstransfer?
- Wie gestalten wir die Öffentlichkeitsarbeit und die Kommunikation zu den Mitgliedern?

- Wie organisieren wir die verbleibenden Schnittstellen zu anderen Bereichen außerhalb des Bereichs B? Zum Beispiel S und E, Stadtwerke, Entsorgung..

Auch die **Verknüpfung mit Perspektive ver.di wächst** muss gestaltet werden. Zur Zeit befinden wir uns in der **2. Roll-Out-Welle**, d.h. die Landesbezirke Hessen, Baden-Württemberg und Berlin-Brandenburg werden jetzt ausgerollt.

Als Leitlinie für den Prozess haben wir uns vorgenommen, dass alle Entscheidungen über die zukünftige Organisation durch **alle Fachbereiche** gemeinsam getroffen werden. Da ist eine hohe Anforderung, damit kann aber sichergestellt werden, dass keiner überstimmt werden kann, was ich für richtig halte.

Wir wollen diesen Prozess so **beteiligungorientiert** wie möglich gestalten, und haupt- und ehrenamtliche Kolleginnen zu wichtigen Entscheidungen jeweils einbeziehen, um einen breiten Konsens zu erzielen.

Für den Einstieg werden wir **Workshops** durchführen, um die Anforderungen der unterschiedlichen Akteure kennenzulernen. Geplant sind bereits Workshops mit den Landesfachbereichsleitungen, den Hauptamtlichen auf der Bundesebene und den Präsidien der Bundesfachbereiche.

Für das **2. Quartal** planen wir **Workshops mit den Landesfachbereichsvorständen** und den **Vorsitzenden der Bundesfachgruppen** bzw. den vergleichbaren Strukturen im Fachbereich 6. Im **Mai** findet ein Workshop mit den **Frauenvorständen** auf der Bundesebene statt, der derzeit noch in der Terminabstimmung ist.

Schon in **2019** wollen wir mit Arbeitsgruppen zu einzelnen Handlungsfeldern beginnen. Dazu werden wir am **26.2. mit dem Koordinierungskreis** Verabredungen treffen.

Der ganze Prozess findet natürlich **nicht unter Ausschluss der Öffentlichkeit** statt, sondern wird so transparent wie möglich gestaltet. Wir werden Zwischenstände und Ergebnisse in den jeweiligen Handlungsfeldern sowie die Zeitpläne kommunizieren. Dazu richten wir im ver.di-Mitgliedernetz eine geschlossene Gruppe ein, die Dokumente abrufen können. Über Aktualisierungen und neue Dokumente informieren wir natürlich vorab.

Die **ehrenamtlichen Vorstände** auf den unterschiedlichen Ebenen geben bei Bedarf Rückmeldungen zu den Sachständen, die dann in die Arbeitsgruppen rückgekoppelt werden.

Bei allen notwendigen Diskussionen darf aber keinesfalls die tägliche Arbeit darunter leiden, wir können es uns nicht leisten, uns auf Jahre mit uns selbst zu beschäftigen, während in den Betrieben und Dienststellen der Unterstützungsbedarf riesig ist. Deshalb werden auch die zeitlichen Ressourcen so sparsam wie möglich eingesetzt.

.....

Liebe Kolleginnen,

natürlich werden wir im **Bereich B Frauenstrukturen** einrichten, die zu den Themen die anstehen Positionen und Handlungsfelder entwickeln. Daran will ich keinen Zweifel lassen. Ich erhoffe mir, dass gerade die Fachbereiche die bisher weniger auf diesen Feldern gearbeitet haben, davon profitieren.

Wie die Strukturen konkret aussehen, dass **habt ihr in der Hand**, Kolleginnen. **Ihr seid gefragt**, euch hier in die Diskussion einzubringen und konkrete Vorschläge zu machen. der Workshop im Mai ist die erste Gelegenheit dazu.

In der Gründungsvereinbarung haben wir uns bereits **Schwerpunktthemen** gesetzt, die wir gemeinsam angehen wollen.

Ich will mal zwei exemplarisch nennen, wo ich für die **Frauenarbeit** auch Schwerpunkte sehe.

Da ist zum einen die Nachwuchsentwicklung. Wir haben in ver.di einen **Altersdurchschnitt** von 52,77 Jahren, was ein ziemliches Problem darstellt.

Es gilt also Auszubildende und junge Beschäftigte für unsere Gewerkschaft zu begeistern.

Und ich finde das geht. Wir sind **eine attraktive Gewerkschaft**. Nicht nur, dass wir gute Tarifiergebnisse aushandeln, sondern wir sind auch eine gesellschaftspolitische Kraft und engagieren uns für viele Themen, die gerade auch junge Menschen nicht interessieren.

In ver.di sind die **Mitglieder mehrheitlich weiblich** und da sind wir auch stolz drauf, zumal bei anderen DGB-Gewerkschaften im Schnitt nur ein Drittel der Mitglieder weiblich sind.

Gerade für **junge Frauen** haben wir als Organisation viel zu bieten. Das Programm der ver.di Frauen- und Gleichstellungspolitik „Junge Frauen aktiv für und in ver.di“ richtet sich speziell an **Frauen bis 40**. Hier wird die **Vernetzung unter jungen Frauen gefördert** und sie werden dabei unterstützt, **frauenpolitisch aktiv** zu sein. Solche Programme müssen wir im neuen Bereich B besonders aufgreifen und unterstützen.

Wir müssen **Themen von jungen Frauen** ansprechen, zum Beispiel in der Tarifpolitik oder auch in der Personal- oder Betriebsratsarbeit. Der Tarifvertrag zur Ausbildungsvergütung in betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen zeigt wie frauendominierte Berufe aufgewertet werden können. Ein gutes Beispiel auch für andere Bereiche.

Aber wir tun uns schwer mit der mit der **Ansprache von jungen Beschäftigten**. Oft wird einfach gesagt, die jungen sind unpolitisch und lassen sich nicht ansprechen.

Das ist, Kolleginnen, einfach nicht wahr. Auch heute gilt, dass der Hauptgrund, warum junge nicht in die Gewerkschaft eintreten, der ist, dass sie keiner anspricht. Das muss sich ändern und wir müssen auch bei der Ansprache neue Wege beschreiten.

Wir hatten vor drei Wochen eine gemeinsame Sitzung der Bundesfachbereichsvorstände und haben dort auch über das Thema Nachwuchsentwicklung gesprochen.

Es wurde dort über das Projekt „Besser abschneiden“ berichtet, ein sehr erfolgreiches Projekt für Auszubildende im Friseurhandwerk, die an den Berufsschulen systematisch angesprochen worden sind.

Es wurde dann vorgeschlagen, dass wir als neuer Bereich jedes Jahr ein solches besonderes Projekt durchführen.

Ich bin auch der Auffassung, dass wir das tun sollten. Allerdings neben einer systematischen Jugendarbeit, die wir für den gesamten Bereich B etablieren müssen.

Uns fehlt auch mehr und mehr der Nachwuchs für unsere betrieblichen und gewerkschaftlichen Gremien. Immer weniger junge Menschen wollen sich für einen Zeitraum von 4 Jahren verbindlich festlegen oder interessieren sich nur für Teilaspekte unserer Gewerkschaftsarbeit. Und unsere Sitzungskultur ist manchmal wirklich unterirdisch.

Egal ob Mann oder Frau, unsere Gremienarbeit sollte auf niemanden abschreckend wirken.

Auch hierzu werden wir bei der Diskussion um unsere neue Struktur eine Antwort geben müssen.

.....

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Das zweite Thema ist die **Digitalisierung**

Vor welche Herausforderungen wir im Zuge des digitalen Umbruchs gestellt werden und wie wir gemeinsam darauf Einfluss nehmen können, damit beschäftigen wir uns als ver.di seit vielen Jahren.

Kaum eine Entwicklung hat ja unser Leben in den vergangenen Jahren so verändert wie die Fortschritte in der Digitalisierung und digitalen Vernetzung.

Und wir können sicher sein: Diese Entwicklung wird sich noch beschleunigen. **Und sie macht vor der Arbeitswelt auch keinen Halt.** Und das betrifft keineswegs nur die **Industrie**, sondern vor allem auch die **Dienstleistungsbranche, die ja einen hohen Frauenanteil an Erwerbstätigen hat.**

Der Dienstleistungssektor wächst. Mittlerweile sind fast drei Viertel der Beschäftigten in Deutschland hier tätig.

Ein **Großteil der Arbeitsplätze** in diesem Sektor ist längst digitalisiert. Über 90% der Arbeitsplätze in der Medien- und Kulturbranche, über 80% in den Energieunternehmen und rund 70% im Handel sind bereits digital ausgestattet. Die Dienstleistungsbranchen gehören zu den Vorreitern der Digitalisierung in der Wirtschaft.

Im **Öffentlichen Dienst** und bei auch bei euch in der Sozialversicherung erleben wir die zunehmende Digitalisierung von Verwaltungsprozessen und –entscheidungen.

Im **Verkehrsbereich** und im **Bereich der Branchen der besonderen Dienstleistungen** können wir die Digitalisierung und Automatisierung in nahezu allen Branchen hautnah erleben.

Ob es autonome U-Bahnen oder selbstfahrende Hubwagen, die Container transportieren oder automatisierte Prozesse bei Call-Centern, Geschäftsreisen oder privaten Sicherheitsdiensten sind.

Die Digitalisierung bringt aber **nicht nur Risiken**, sondern eröffnet auch neue Chancen. Neben dem **Abbau von Arbeitsplätzen** und erhöhtem Stress für viele Beschäftigte durch die Entgrenzung der Arbeit

erweitern die **neuen Technologien auch die Gestaltungsspielräume** für Beschäftigte.

In allen Bereichen begleiten wir daher **Prozesse der Digitalisierung** mit dem Ziel, Arbeitsplätze zu erhalten bzw. neue zu schaffen.

Wir wollen Arbeitsplätze so gestalten, dass Belastungen reduziert werden und weiterhin sinnstiftende, ganzheitliche Arbeitsprozesse zu erhalten bleiben.

Daneben setzen wir uns für die Stärkung betrieblicher Mitbestimmungsmöglichkeiten ein und streben auch den Abschluss von Tarifverträgen mit den Elementen **Beschäftigungssicherung, Qualifizierung und Gestaltung der verbleibenden Arbeit** angesichts des potenziellen Wegfalls und der Abwertung von Tätigkeiten durch digitale Arbeitsmittel an.

Das ist kein Selbstläufer.

Denn Digitalisierungsprozesse werden aus betriebswirtschaftlicher Sicht vor allem vorangetrieben, um zu rationalisieren und Kosten zu senken.

Es wird also auch hier darauf ankommen, wie gut wir auf die anstehenden Veränderungen vorbereitet sind und wie wir unsere Positionen im Betrieb, der Dienststelle oder am Tariftisch dann durchsetzen können.

Liebe Kolleginnen,

ihr seht es gibt viel zu tun in den nächsten Jahren. Langweilig wird uns sicher nicht.

Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit euch.

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit