
Ursula Müller

Das Ganze und das ganz Andere: Frauen - nur eine Organisationsreserve?*

Prof. Dr. Ursula Müller, geb. 1949 in Bergisch Gladbach, studierte in Köln und Frankfurt Soziologie und war von 1976 bis 1989 am Landesinstitut für Sozialforschung in Dortmund tätig, zuletzt als dessen stellvertretende Leiterin. Seit 1989 ist sie Professorin für sozialwissenschaftliche Frauenforschung an der Universität Bielefeld.

Noch bis Anfang der achtziger Jahre war gelegentlich als Stoßseufzer männlicher Gewerkschaftsfunktionäre zu vernehmen: „Und außerdem haben wir

* Für Unterstützung bei der Beschaffung von statistischem Material danke ich Maria Kathmann und Ulrike Kleinenbrahm.

ausgerechnet *Frauen* zu organisieren!" Als wären Rationalisierung, neue Technologien, Personalinformationssysteme, Sozialabbau, Flexibilisierungsbestrebungen der Arbeitgeber nicht bereits genug - nein, als besondere „Strafe“ kam noch hinzu, daß menschlichen Wesen die Notwendigkeit, die Lust und die Last gewerkschaftlicher Zugehörigkeit einsichtig gemacht werden sollte, die so gar nicht dem Typ des bis dahin gewohnten „Normalarbeitnehmers“ zu entsprechen schienen: diskontinuierlich erwerbstätig, niedrig entlohnt (= wenig Beitrag zu erwarten), auf Teilzeitarbeit ansprechbar und individuelle Wege der Interessenvertretung bevorzugend, für Veranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit „wegen anderer Interessen“ nicht zu gewinnen - so oder ähnlich trat uns das organisationsbedürftige Wesen *Frau* entgegen.

Auch die wissenschaftlichen Untersuchungen zum Thema „Frauen und Interessenvertretung“ - soweit es sie überhaupt gab - gingen davon aus, daß Frauen eben *ganz anders* seien. Ein „familienbezogener Instrumentalismus“ auf Seiten der Frauen wurde festgestellt, der zum Beispiel dafür verantwortlich sei, daß Frauen eine Art „Familienrechnung“ aufmachten nach dem Motto: „Wieviel muß ich noch dazu verdienen, damit wir uns XY leisten können?“ und ihnen die Problematik des gerechten Lohns für die geleistete Arbeit daher weniger wichtig sei als Männern.¹ Ein „weibliches Arbeitsvermögen“ wurde als Erklärung dafür vorgeschlagen, daß Frauen sich nur für „hausarbeitsnahe“ Berufsbereiche zu interessieren schienen, Konkurrenz mit Männern mieden und an beruflicher Weiterentwicklung nicht interessiert schienen.² Wurde der technologischen Rationalisierung zusätzlich eine Zwangsläufigkeit unterstellt, was deren Umsetzung in Arbeitsorganisation angeht, so war der Zirkel perfekt.

Diesen Thesen ist ein empirischer Gehalt nicht abzusprechen; für den Zeitraum, in dem sie entwickelt wurden - überwiegend die siebziger Jahre - wie auch für die Beschäftigungsbereiche von Frauen, anhand derer diese Aussagen verallgemeinert wurden - fast ausschließlich der Bereich der un- und angelernten Produktionsarbeiterinnen -, läßt sich empirische Plausibilität nicht verkennen. Diese empirische Gültigkeit hat jedoch heute eine abnehmende Tendenz, so daß diese Thesen in mehrfacher Hinsicht problematisch werden:

- Die anhand von Untersuchungen im Produktionsbereich gewonnenen Einsichten wurden für *alle* Beschäftigungsbereiche und -ebenen von Frauen verallgemeinert. Die Differenzierung in der Wirklichkeit, die mittlerweile eingetreten ist³, wurde mit Verspätung oder noch gar nicht zur Kenntnis genommen.
- Argumente, einmal niedergeschrieben und verbreitet, lösen sich aus ihrem Herkunftszusammenhang und beginnen ein Eigenleben zu führen, weshalb

1 Eckart, Christel/Jaerisch, Ursula/Kramer, Helgard, Frauenarbeit in Familie und Fabrik^ Frankfurt/New York 1979.

2 Beck-Gernsheim, Elisabeth, Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt, Frankfurt 1976.

3 Siehe hierzu Karin Gottschall, Frauen auf dem bundesrepublikanischen Arbeitsmarkt, in: Müller, Ursula/Schmidt-Waldherr, Hütraud, Frauen-Sozialkunde, Bielefeld 1989.

popularisierte Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen auch dann noch als wahre Aussagen über Wirklichkeit vorkommen, wenn sie schon längst widerlegt sind. Dies gilt insbesondere für stereotype Verhaltensweisen und Orientierungen von Frauen, die die veränderte Realität der Frauen nicht in den Blick geraten lassen wollen.

- Stereotype über Frauen sagen mehr etwas über den Traditionalismus von Wissenschaftlern und Funktionsträgern aus als über den Traditionalismus von Frauen. So mag es geschehen, daß berufstätige Frauen hauptsächlich als Teilzeitbeschäftigte, diskontinuierlich Erwerbstätige und die Priorität auf Familie legende Personen wahrgenommen werden, obwohl die Mehrheit der berufstätigen Frauen in der Bundesrepublik ganztags erwerbstätig ist, Berufsunterbrechungen bei der Geburt eines Kindes seltener und kürzer werden und die doppelte Orientierung berufstätiger Frauen - auf Beruf und Familie - längst wissenschaftlich belegt ist.⁴

Ob sich ein traditionelles Grundverständnis von Funktionären, was Frauen betrifft, heute gewandelt hat, ist eine Frage, die Kolleginnen je nach der Situation vor Ort unterschiedlich skeptisch beantworten. Die Signale, die die Einzelgewerkschaften und der DGB in den letzten Jahren verstärkt aussenden, sind in jedem Fall frauenspezifischer und frauenfreundlicher geworden. Allerdings verteilen sie sich noch sehr ungleich auf die einzelnen Gewerkschaften. Ein Blick auf die Anteile der weiblichen Mitglieder zeigt, daß die relative quantitative Bedeutsamkeit der weiblichen Mitglieder keine Prognose über die qualitative Bedeutsamkeit der Frauenpolitik in der Einzelgewerkschaft erlaubt. So hat beispielsweise die in der Frauenpolitik kontinuierlich aktive IG Metall einen Frauenanteil von lediglich 15,1 Prozent, allerdings organisiert sie absolut und relativ den größten Frauenanteil innerhalb des DGB und hat, bezogen auf ihren Zuständigkeitsbereich, eine hohe Ausschöpfungsquote.

Stille Reserve oder strategisches Potential?

Frauen sind für die Gewerkschaften zu einer Schlüsselgruppe für deren Stärke in den nächsten Jahren geworden, seit Untersuchungen festgestellt haben, daß hauptsächlich die vermehrt in die Gewerkschaften eintretenden *Frauen* den Abwärtstrend in der Mitgliederentwicklung, der über ökonomische Umstrukturierungen zu erwarten wäre, aufgehalten haben und immer noch aufhalten.⁵ Da die Gruppe „Frauen“ sich stark überschneidet mit den anderen beiden Gruppen, denen die besondere Sorge der Gewerkschaften für die Zukunft gilt - Jugendliche und Angestellte⁶ -, kommt ihren Anforderungen an gewerkschaftliche Politik durchaus wegweisender Charakter zu.

4 Siehe Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), *Erwerbstätigkeit und Mutterschaft*, Bonn 1986, sowie ders., *Einstellungsverhalten von Arbeitgebern und Beschäftigungschancen von Frauen*, Bonn 1989.

5 infas-Institut für angewandte Sozialwissenschaft, *Mitgliederzahlen: Struktur und Entwicklung der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder*, in: Michael Kittner (Hrsg.), *Gewerkschaftsjahrbuch 1986*, Köln 1986, S. 45 ff.

6 Hemmer, Hans O., *Zustand: gut - Aussichten: trübe?*, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 6/1988, S. 321 ff.; Imiela, Ulf/Krieger, Hubert/Löhrlein, Klaus, *Mitgliederzahlen: Struktur und Entwicklung bei den Angestellten - Perspektiven gewerkschaftlicher Angestelltenpolitik*, in: Michael Kittner (Hrsg.), *Gewerkschaftsjahrbuch 1987*, Köln 1987, S. 47 ff.

Als Problem läßt sich jedoch formulieren, daß bei der Gruppe „weibliche Angestellte“ zwei Annahmen aufeinander treffen, die beide gleichermaßen bedenklich sind: über „Frauen“ als die „ganz anderen“ Arbeitnehmer und über „Angestellte“, die sich von „Normalarbeitnehmern“ unter anderem durch etwas unterscheiden sollen, das „Angestelltenbewußtsein“ heißt und im traditionellen Organisationsverständnis weniger wert, in jedem Fall aber problematischer ist als das „Arbeiterbewußtsein“.⁷

Warum müssen Frauen so „anders“ vorgestellt werden? Und falls sie es sind, wie sind sie so „anders“ geworden?

Wissenschaftliche Analysen, insbesondere der neuen Frauenforschung, haben die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der gesamten Gesellschaft als Prinzip herausgearbeitet, das abgegrenzte Tätigkeitsbereiche, eine hierarchische Verteilung der Positionen -Männer „oben“, Frauen „unten“ - und die Herausbildung „geschlechtsspezifischer“ Verhaltensweisen und Orientierungen erst in einem Jahrhunderte-, wahrscheinlich jahrtausendealten Prozeß hervorgebracht hat.⁸ Die heute vorfindbare „Andersartigkeit“ der Frauen ist also eine historisch entstandene, an deren Zustandekommen und Verfestigung gewerkschaftliche Politik erheblichen Anteil hatte.⁹ Ein „proletarischer Anti-Feminismus“ der frühen Gewerkschaftsbewegung¹⁰ wurde diagnostiziert, der sich unter anderem im erbitterten Widerstand gegen die Aufnahme von Frauen in die gewerkschaftlichen Organisationen äußerte, auch in Bereichen, in denen Frauen die Mehrheit der Beschäftigten stellten,¹¹ aber auch in der Lohndiskriminierung in Tarifverträgen, die sich heute von offenen zu verdeckteren Formen gewandelt hat.¹²

Gingen die Frauen aber parallel zu ihrem Verdrängtwerden aus der Erwerbsarbeit nach dem Zweiten Weltkrieg zunehmend auch ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft verlustig, so kehrten sie mit der seit Anfang der siebziger Jahre wieder ansteigenden weiblichen Beteiligung am Erwerbsleben auch in die Gewerkschaften zurück. Ihr Anteil sank ab dem Beginn der sechziger Jahre von 17,1 Prozent (1961) auf 15,3 Prozent (1971), stieg dann aber - zeitlich in etwa analog zur wachsenden weiblichen Erwerbsbeteiligung - kontinuierlich an, so daß Frauen heute fast ein Viertel der Gewerkschaftsmitglieder stellen (1988: 23,4 Prozent).¹³

7 Ansatzpunkte zur Differenzierung dieser Sichtweise bieten Frerichs, Petra/Morschhäuser, Martina/Steinrücke, Margareta, Fraueninteressen im Betrieb, Opladen 1989.

8 Hausen, Karin, Die Polarisierung der „Gesellschaftscharaktere“. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben, in: Conze, Werner (Hrsg.), Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas, Stuttgart 1976, S. 363 ff.

9 Pinl, Claudia, Das Arbeitnehmerpatriarchat. Die Frauenpolitik der Gewerkschaften, Köln 1977; Losseff-Tillmanns, Gisela, Frauenemanzipation und Gewerkschaften, Wuppertal 1978.

10 Thönessen, Werner, Frauenemanzipation. Politik und Literatur der deutschen Sozialdemokratie zur Frauenbewegung 1863 -1933, Frankfurt/M. 1969.

11 Vgl. für den Gastgehüfenverband Pinl 1977 und für den Handelsgehilfenverband Nienhaus, Ursula, Berufsstand: weiblich, Berlin 1982.

12 Vgl. Kurz-Scheri, Ingrid, Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in Heilbädern, Frauendiskriminierung, Frauenförderung durch Tarifvertrag und Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen 8/1986.

13 Tolle, Helga, Selbstverständnis, soziales und politisches Engagement sowie öffentliche Präsenz der Gewerkschafterinnen, in: frauen und arbeit 4-7/1989, S. 19 ff.

- Seither widerlegen sie kontinuierlich eine Reihe von Vorurteilen:
- daß Frauen lieber Männer wählen,
 - daß Frauen keine verantwortlichen Funktionen übernehmen wollen.

Tabelle 1: Betriebsratswahlen · Zahl der gewählten weiblichen Betriebsratsmitglieder

Gewerkschaft/IG	1959	1968	1978	1987
Bau, Steine, Erden	247	—*	1 235	2 366
Bergbau und Energie	54	58	97	141
Chemie, Papier, Keramik	1 440	1 416	2 602	2 651
Druck und Papier	777	848	1 474	1 892
GdED (ohne Personalräte)			22	53
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft	—*	4	31	56
Handel, Banken und Versicherungen	1 539	1 839	8 237	12 295
Holz und Kunststoff	—*	344	857	969
Kunst	—*	—*	—*	—*
Leder	507	541	575	548
Metall	3 188	3 918	6 984	8 812
Nahrung, Genuß, Gaststätten	2 308	1 479	2 087	2 663
ÖTV (ohne Personalräte)	272	264	1 396	—*
Textil + Bekleidung	4 949	5 535	7 722	6 586
Weibliche Betriebsratsmitglieder insgesamt	15 281	16 246	33 319	39 032
Betriebsratsmitglieder insgesamt		142 412	194 455	176 104
Anteil der Frauen in Prozent		11,4	17,1	22,2

Die GEW, Deutsche Postgewerkschaft und Gewerkschaft der Polizei sind nicht aufgeführt, da in deren Bereich Personalratswahlen durchgeführt werden. Dies gilt auch für die GdED, deren Zahlen sich auf Privatbahnen beziehen.

* Von diesen Gewerkschaften sind die Zahlen der weiblichen Betriebsratsmitglieder in den mit * versehenen Wahljahren nicht gesondert an den DGB gemeldet worden. Quelle: frauen und arbeit 4 - 7 /1978, S. 24.

Frauen lassen sich jedoch nicht nur zunehmend in den Betriebsrat wählen (beziehungsweise werden dort hineingewählt), sie stellen auch verstärkt die Vorsitzenden dieses Gremiums. Hatte 1978 nur jeder zehnte Betriebsrat eine weibliche Vorsitzende, so ist es 1987 schon mehr als jeder siebte.¹⁴

Von 1950 bis 1988 hatte der DGB insgesamt eine Steigerung der Mitgliederzahl von 30 Prozent zu verzeichnen (von 5,5 Millionen 1950 auf 7,8 Millionen 1988). Hierzu trugen die männlichen Mitglieder mit einem Anstieg von 23,6 Prozent bei (von 4,6 Millionen 1950 auf 6 Millionen 1988), die weiblichen aber mit einem Anstieg von 51 Prozent (von 892 000 1960 auf 1,8 Millionen 1988). Betrachten wir nur den Zeitraum ab 1970, tritt die Schere in der Beitrittsentwicklung von Frauen und Männern noch deutlicher hervor. Von 1970 bis 1984 „verzeichnen die Frauen einen Anstieg von 61,1 Prozent, die Männer lediglich einen von 5,6 Prozent.“¹⁵ Während typische Schwankungen der absoluten Mitgliederzahlen bei beiden Geschlechtern im Zusammenhang der wirtschaftlichen Gesamtlage zu sehen sind (Rückgänge von 1982 bis 1984), gibt es zugleich einen frauenspezifischen Gesamttrend, der unabhängig von der jeweiligen

¹⁴ frauen und arbeit 4-7 /1989, a. a. O., siehe auch die Berichte über die Betriebsratswahlen in: Gewerkschaftliche Monatshefte 12/1987, S. 733 ff.

¹⁵ infas 1986, a. a. O., S. 47.

Wirtschaftslage zu einer höheren Zuwachsrates bei den Frauen führt und zu kleineren Rückgängen in Abhängigkeit von der Wirtschaftslage.¹⁶ Alles in allem ist aber der Organisationsgrad berufstätiger Frauen noch so niedrig, daß sie als die „unerschlossene Organisationsreserve“ der Gewerkschaften gekennzeichnet werden.¹⁷

Erwartungen erwerbstätiger Frauen

Dieser Begriff enthält im Kern ein frauendiskriminierendes Bild. Nicht die Vorstellung handelnder Subjekte, die sich aktiv in die Organisation einbringen und diese verändern, wird hier hervorgerufen, sondern eher die Vorstellung von Frauen als Lückenbüsserinnen, die in Ermangelung von Alternativen nunmehr herangezogen werden müssen. Demgegenüber scheint es angezeigt, einen Blick auf das Selbstverständnis der berufstätigen Frauen heute zu werfen und auf die Anforderungen, die diese selbst an gewerkschaftliche Politik stellen.

Berufstätige Frauen sind heute nicht nur überwiegend auf Beruf und Familie orientiert und damit auf die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche; kennzeichnend sind auch ihr ausgeprägtes Selbstbewußtsein bezogen auf die berufliche Leistungsfähigkeit und die Einschätzung, im Berufsleben benachteiligt zu werden aus Gründen, die mit der Geschlechtszugehörigkeit zusammenhängen.¹⁸ In qualifizierten Angestelltenbereichen, in denen gleichqualifizierte Frauen und Männer miteinander um dieselben Arbeitsplätze konkurrieren, kann geschlechtsspezifische Diskriminierung direkter erfahren werden als in Tätigkeitsbereichen, in denen sich die Geschlechter aufgrund der strikten Segmentierung gar nicht erst begegnen. Jüngere, qualifizierte weibliche Angestellte sind die Gruppe, die für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft besonders ansprechbar ist;¹⁹ sie sind jedoch zugleich eine Gruppe, die ihre Interessen nur teilweise in einem „allgemeinen“ Arbeitnehmerinteresse aufgehoben sehen kann.

Betrachten wir neuere Untersuchungsergebnisse,²⁰ so sehen wir jedoch, daß die spezielle Förderung von Frauen im Berufsleben nicht allein eine Forderung jüngerer qualifizierter Angestellter, sondern heute eine Mehrheitsmeinung der berufstätigen Frauen in der Privatwirtschaft ist.

- Für die Reservierung der Hälfte aller Lehrstellen für Mädchen sprechen sich über drei Viertel (78 Prozent) der in der Privatwirtschaft berufstätigen Frauen aus.
- Daß Frauen bei der Einstellung bevorzugt berücksichtigt werden sollten, gleiche Qualifikation vorausgesetzt, meint ebenfalls eine Mehrheit, allerdings eine knappe: 52 Prozent. Aufschlußreich sind die Erläuterungen zur Bewertung der Quotierungsorder: 91 Prozent der berufstätigen Frauen

16 ebd., S. 47.

17 ebd., S. 50.

18 Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, a. a. O., 1989.

19 Siehe hierzu infas a. a. O., 1986.

20 Siehe Anm. 16.

in der Privatwirtschaft sind der Meinung, daß die Betriebe immer Möglichkeiten haben werden, diese Maßnahmen zu umgehen. 71 Prozent der Frauen glauben ferner nicht, „daß die Männer das zulassen werden“. Betrachten wir vergleichbare Ergebnisse einer repräsentativen Männerbefragung,²¹ so ist diese Einschätzung durchaus berechtigt: Die breite Mehrheit der Männer lehnt Frauenförderung ab; Männer im Alter zwischen 30 und 40 Jahren sind hier besonders negativ eingestellt. Auch die Skepsis der Frauen gegenüber der betrieblichen Frauenförderbereitschaft ist berechtigt, denn vier Fünftel der Betriebe der Privatwirtschaft wehren Fördermaßnahmen ab.²²

Trotz dieser Skepsis sind jedoch über zwei Drittel der Frauen der Meinung, diese Maßnahme sei notwendig, weil „die Männer freiwillig den Frauen nichts abgeben“ werden, und annähernd dieselbe Unterstützung findet die Meinung, Frauenförderung sei zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen notwendig. Die Bereitschaft, selbst aufgrund einer Quotierungsregelung gefördert zu werden, ist im Prinzip vorhanden - 46 Prozent sind hierzu bereit, was der relativen Mehrheit entspricht. Zugleich ist ein relativ großes Potential an Unentschiedenen (33 Prozent) zu beachten; dies zeigt die Problematik an, die für viele Frauen mit der Frauenförderung verbunden ist: Die meisten von ihnen wollen durch und in ihrer Leistung anerkannt werden und stimmen eher notgedrungen für Fördermaßnahmen, damit sich überhaupt etwas bewegt.

Auch von den Gewerkschaften erwarten die berufstätigen Frauen, daß diese sich mehr für Fraueninteressen einsetzen; sie weisen ihnen eine beträchtliche Bedeutung bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen für Frauen zu.

Tabelle 2: Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die Gewerkschaft, damit sich die berufliche Situation der Frauen verbessert?

	gesamt	un. + angel. Arbeiterinnen	Fach- arbeiterinnen	einfache Angestellte	mittlere Angestellte	höhere Angestellte
wichtig	63	64	66	68	59	53
nicht so wichtig	37	35	34	32	40	45
keine Angabe	1	1	-	1	1	2

Quelle Sfs/Infratest, Tab. 3109 N = 1013 (Angaben in Prozent, kaufm. gerundet).

Mehrheitlich sind die berufstätigen Frauen in der Privatwirtschaft von der Wichtigkeit der Gewerkschaften auch für die Veränderung der beruflichen Situation der Frauen überzeugt; allerdings ist diese Mehrheit unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Unterschiede gibt es *innerhalb* der Gruppe der Angestellten: je höher der Status, um so schmaler die Mehrheit.

²¹ Metz-Göckel, Sigrid/Müller, Ursula, Der Mann, Weinheim/Basel 1986.

²² Siehe Anm. 16.

Zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gibt es hingegen in dieser Einschätzung keinen Unterschied: Jeweils knapp zwei Drittel in beiden Beschäftigtengruppen halten die Gewerkschaft für wichtig.

Erschließung weiblicher Lebenszusammenhänge

Der Bedeutsamkeit, die den Gewerkschaften auch aus der frauenspezifischen Perspektive zukommt, entspricht in keiner Weise der Organisationsgrad: Durchschnittlich ergibt sich für alle weiblichen Beschäftigten der privaten Wirtschaft ein Organisationsgrad von 19 Prozent. Der Organisationsgrad ist mit 27 Prozent bei den un- und angelernten Arbeiterinnen am höchsten, mit 12 Prozent bei den einfachen Angestellten am niedrigsten.

Hier zeigt sich das widersprüchliche Bild, daß die einfachen Angestellten, die von der Bedeutung der Gewerkschaften für Frauen besonders überzeugt sind, besonders selten gewerkschaftlich organisiert sind. Dieser Widerspruch zeigt sich auch beim Vergleich der Vollzeit- und der Teilzeitbeschäftigten.

Mehr als doppelt so häufig (nämlich zu 22 Prozent) im Vergleich zu den Teilzeitbeschäftigten (10 Prozent) sind die Vollzeitbeschäftigten Gewerkschaftsmitglieder.

Betrachtet man die Gründe für die Nichtmitgliedschaft in der Gewerkschaft, ergibt sich ein vielschichtiges Bild:

Tabelle 3: Gründe für Nichtmitgliedschaft

	ges.	un- + angel. Arbeiter- innen	Facharb/ Meister- innen	einf. Ang.	mittl. Ang.	höhere Ang.	Voll- zeit	Teil- zeit
Ich habe darüber noch nicht nachgedacht	36	37	48	43	31	21	36	35
Ich vertrete meine Interessen lieber alleine	23	21	23	20	24	27	22	23
Ich stimme in vielen Punkten nicht mit der Gewerkschaft überein	20	10	10	15	28	41	23	14
Der Betrieb sieht es nicht gerne, wenn Mitarbeiter/innen in der Gewerkschaft sind	11	12	15	11	11	7	13	7
Der Beitrag ist zu hoch	10	15	5	9	9	5	11	7
Mein Mann ist in der Gewerkschaft, das reicht	7	11	4	7	5	2	3	16
Gewerkschaften, wie sie heute sind, sind reine Männersache	5	4	4	8	5	5	6	4
keine Angabe	2	2	2	2	3	—	2	2

Quelle: sfg / Infratest, Tabelle 3112 (Angaben in Prozent, kaufm. gerundet).

Deutlicher werden die Rückschlüsse, die die Gewerkschaften aus den Ergebnissen dieser Befragung ziehen müssen, wenn man sie mit der Beurteilung der Frauenbewegung durch erwerbstätige Frauen vergleicht.

Tabelle 4: Bei uns in der Bundesrepublik machen Frauen seit einigen Jahren verstärkt auf ihre Benachteiligung in der Wirtschaft, der Politik und der Öffentlichkeit aufmerksam und fordern Veränderungen. Wie stehen Sie persönlich dazu?

	ges.	un- + angel. Arbeiter- innen	Facharb.	einf. Ang.	mittl. Ang.	höhere Ang.	Voll- zeit	Teil- zeit
Ich bin zwar nicht mit allem einverstanden, finde es aber gut, daß sowas geschieht	51	53	41	53	51	44	49	55
Ich stimme damit überein und bin auch für Veränderungen	28	25	28	28	28	30	29	24
Ich habe noch nicht darüber nachgedacht	10	13	16	12	7	7	10	10
Ich bin auch für Veränderungen, ziehe aber andere Mittel vor	7	5	8	4	9	11	7	6
Ich stimme damit nicht überein, weil ich uns Frauen nicht für benachteiligt halte	4	3	8	2	4	6	3	5
keine Angabe	0	—	—	1	—	2	—	—

Quelle: sfg / Infratest, Tabelle 3112 (Angaben in Prozent, kaufm. gerundet).

Während über ein Drittel der Frauen angibt, über eine Gewerkschaft tsmitgliedschaft noch nicht nachgedacht zu haben, haben nur 10 Prozent der Frauen noch nicht über die Frauenbewegung nachgedacht. Rechnen wir die unbedingte (28 Prozent) und die zurückhaltende (51 Prozent) Zustimmung zur Frauenbewegung zusammen, so ergibt sich eine Mehrheit von über drei Vierteln der berufstätigen Frauen, die im Prinzip den Kampf gegen die Benachteiligungen der Frau in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit unterstützen und Veränderungen fördern. Hier zeigt sich ein großes Potential, das über frauenspezifische Inhalte für die Gewerkschaft interessiert werden könnte. Dieser Eindruck verstärkt sich, wenn wir betrachten, welche Forderungen von den Frauen an die gewerkschaftliche Politik gestellt werden.

Die Verdienstmöglichkeiten von Frauen sind der Hauptkritikpunkt, den die Frauen an ihre eigene Arbeitssituation haben; dieses Thema steht auch an der Spitze der Forderungen, die sie an die Gewerkschaften richten. Nur wenig weniger bedeutsam ist jedoch die Forderung, die Gewerkschaft solle sich stärker einsetzen für Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Damit ergibt sich das Bild, das ein traditionelles gewerk-

Tabelle 5: Die Gewerkschaft sollte sich stärker einsetzen in bezug auf . . .

	ges.	un- + angel. Arbeiter- innen	Facharb.	einf. Ang.	mittl. Ang.	höhere Ang.	Voll- zeit	Teil- zeit
Verdienstmöglich- keiten von Frauen	51	54	65	53	44	49	52	47
Maßnahmen zur besseren Verein- barkeit von Beruf und Familie	46	41	32	46	52	42	45	47
qualifizierte Arbeits- und Ausbildungs- plätze für Frauen	39	40	46	35	38	47	39	37
Absicherung von Teilzeitarbeit	32	33	31	35	28	32	27	46
Bekämpfung der Frauenarbeits- losigkeit	27	35	27	29	21	21	26	28
Höherbewertung „typisch weiblicher“ Tätigkeiten	27	27	27	24	28	30	28	25
humane Arbeits- bedingungen	24	25	31	21	22	25	26	16
Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	18	21	21	16	10	10	13	14
Einflußnahme auf Gesetzesvorhaben, die die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen betreffen	13	10	7	13	14	16	13	14
keine Angabe	2	1	—	3	2	2	2	1

Quelle: sfg / Infratest, Tabelle 3119 (Angaben in Prozent, kaufm. gerundet).

schaftliches Ziel und ein Ziel, das bisher nicht im Zentrum gewerkschaftlicher Politik steht, gemeinsam die Spitzenreiter sind bei den Anforderungen, die Frauen heute an Gewerkschaften haben.

Diese Ergebnisse zeigen Defizite bisheriger gewerkschaftlicher Arbeit auf, sie sind jedoch auch als Chance zu sehen, wenn Frauen nicht nur als Organisationsreserve, sondern als Potential betrachtet werden. Die allenthalben in den Gewerkschaften sich entfaltende Reflexion über neue Inhalte gewerkschaftlicher Arbeit bietet die Chance, „Frauenforderungen“ nicht als gruppenspezifische, sondern als allgemeine Anliegen und Forderungen zu begreifen und für gewerkschaftliche Politik fruchtbar zu machen. Dies gilt beispielsweise für die Forderung nach Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie; hier hat die Frauenbewegung den Weg bereitet für die Sichtweise, solche Interessen nicht nur als private zu begreifen. Frauenbewegung in den Gewerkschaften hat jedoch noch mehr bewegt: Dies dokumentiert sich in Selbstverpflichtungen, Quoten und internen Frauenförderplänen.

Sollte sich die Einsicht durchsetzen, daß das bisherige „Ganze“, dem die gewerkschaftliche Aktivität galt, in Wirklichkeit nur einen Teil darstellt - nämlich die bezahlte Arbeit, die aber in der heutigen Form nur möglich ist, weil der andere Teil der gesellschaftlich notwendigen Arbeit von Frauen unbezahlt und weitgehend unsichtbar geleistet wird - so hätten Frauen alle Chancen, nicht mehr als die „anderen“ Gewerkschaftsmitglieder betrachtet zu werden, sondern als ein Teil des Ganzen. Und auch die Gewerkschaften hätten hier eine große Chance, da ihnen bei der Umverteilung der bezahlten und der unbezahlten Arbeit, der Annäherung von „Arbeit und Leben“, eine Schlüsselrolle zukommt. Nicht umsonst liegt in Schweden, wo die Gewerkschaften eine bewußt frauenfreundliche Politik verfolgen, der Organisationsgrad der Frauen über dem der Männer.