
Diskussion

zu dem Referat von Ingrid Kurz-Scherf „Brauchen die Gewerkschaften ein anderes Leitbild von Erwerbsarbeit“*

Britta Naumann (Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft): Bevor wir über die Thesen von Ingrid Kurz-Scherf reden, gibt es Bedarf über eine andere Frage zu sprechen, die zur Zeit nicht nur die Presse beherrscht, sondern auch die Gewerkschaften, nämlich die des künftigen DGB-Vorsitzenden. Wir Frauen müssen uns im Grunde jedes Forum nehmen, das sich bietet, um das Verfahren, das in den letzten Tagen in der Öffentlichkeit, aber auch innerhalb des DGB sichtbar geworden ist, anzuprangern und zu bitten, daß so etwas nicht wieder vorkommt und daß offensiv dagegen vorgegangen wird. Ich möchte hier keinen Wahlkampf betreiben, ich möchte jetzt nicht Kandidaten gegeneinanderstellen, ich möchte nur darauf hinweisen, daß wir Frauen in der Vergangenheit viel mit Ursula Engelen-Kefer zusammengearbeitet haben. Wir waren nicht immer einer Meinung, aber wir haben zukunftsorientiert mit ihr arbeiten können. Und es ist einfach unverschämt, wie jetzt mit ihr umgegangen wird. Ich weiß nicht, ob das daran liegt, daß sie eine Frau ist. Aber es werden Dinge über sie gesagt und an ihr bemängelt, die niemanden etwas

* Zusammenfassung der Diskussionsbeiträge nach einem Bandmitschnitt des Werkstattgesprächs „Sind Frauen unerhört?“ am 19. Mai 1994 in Düsseldorf.

angehen, bis hinein ins Private. Was hier im Vorfeld eines ganz wichtigen Kongresses passiert ist, muß kommentiert werden, damit diese „Hexenjagd“ endlich aufhört.

Renate Knapper (Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr): Wir haben sehr viele Anrufe von Kolleginnen — zum Teil auch von Kollegen — erhalten, die sich darüber empört haben, wie mit Ursula Engelen-Kefer umgegangen worden ist. Ich denke, daß wir dabei zwei Faktoren berücksichtigen müssen: Einmal geht es darum, daß wir nicht zulassen dürfen, daß Ursula Engelen-Kefer durch die Art und Weise, wie sie in die Diskussion gebracht worden ist, beschädigt wird. Zum anderen geht es aber auch um ein grundsätzliches Problem. Wir hoffen und wünschen, daß es in Zukunft zum Regelfall wird, daß sich mehr Frauen bewerben.

Erna Zmuda-Schamper (Bundesfrauensekretärin der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen): Britta Naumann hatte die Frage aufgeworfen, ob die Gewerkschaften mit Ursula Engelen-Kefer so umgegangen sind, weil sie eine Frau ist. Ich bin mir sicher, daß das so ist. Die Vorsitzenden der Gewerkschaften von links bis rechts sind sich einig, daß sie Ursula nicht als DGB-Vorsitzende haben wollen. Wir sollten als Bundesfrauenausschuß ganz deutlich sagen: Wir wollen Ursula.

Ursula Ebert (Stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft Holz und Kunststoff): Mir geht es weniger darum, hier Personen gegeneinander auszuspielen, sondern um den Umgang untereinander, um das Verfahren. „Frau geht vor“ war eine Aktion des gesamten DGB, die wir uns auf die Fahne geschrieben haben, über die in allen Gremien diskutiert werden sollte. Bei der Kandidatensuche war das vollkommen anders. Bevor überhaupt eine Frau gefragt wurde, bevor überhaupt jemand auf die Idee gekommen ist zu überlegen, wer denn eventuell noch in Frage kommt, wurde der Ruf der in die Debatte gebrachten Frau systematisch schlecht gemacht, weil sie oft in der Öffentlichkeit war und bei unseren Kolleginnen und Kollegen an der Basis bekannt ist. Und dann wurde ein Joker aus der Tasche gezogen und wir haben einen neuen Kandidaten, der nur drei Einzelgewerkschaften braucht, damit der gewählt ist, und wie alle anderen auf dem Kongreß abstimmen, ist dann vöhl'g unerheblich.

Christine Saurer (Mitglied des Hauptvorstandes der Deutschen Postgewerkschaft): Die Ursel war diejenige - unabhängig ob Mann oder Frau -, die von den gewählten Mitgliedern des Bundesvorstandes den besten Eindruck gemacht hat, die am meisten gearbeitet hat, die in der Öffentlichkeit die Kastanien aus dem Feuer geholt hat, wenn es um knifflige Diskussionen, um schwierige Themen gegangen ist. Und vielleicht bin ich auch hoffnungslos naiv, aber mein erster Gedanke war: Die Ursel wird jetzt Vorsitzende. Und ich war dann total erstaunt, als plötzlich die Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften anders entschieden haben. Das hat anscheinend wieder so eine Art Geheimzirkel beschlossen - immerhin bin ich Hauptvorstandsmitglied, und da ist nicht mal ein Rundruf gekommen, obwohl man sonst mit allem möglichen befaxt wird.

Edith Echterdick (Gewerkschaft Textil-Bekleidung): Ich mache seit vielen Jahrzehnten Frauenarbeit auf Verwaltungsstellenebene, habe bei vielen Anlässen Ursula Engelen-Kefer erlebt. Meine spontane Reaktion, als der Kollege Meyer verstorben war und die Nachfolgediskussion in Bewegung kam, war ganz klar, für mich gab es überhaupt keinen anderen Kandidaten als Ursula Engelen-Kefer. Und das gleiche denken fast alle Kolleginnen aus den Betrieben und Verwaltungen, die Frauenarbeit machen. Die Frage der Qualifikation von Ursula Engelen-Kefer ist für uns überhaupt kein Thema, und schon gar nicht kurze Röcke oder gar Stallgeruch.

Gudrun Hamacher (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Industriegewerkschaft Metall): Die Rolle der IG Metall ist hier kritisch angesprochen worden. Ich kann aus

meiner Sicht nur sagen, daß eine Beschädigung des öffentlichen Ansehens der stellvertretenden DGB-Vorsitzenden durch kein Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der IG Metall erfolgt ist. Wir stehen zu den Qualifikationen von Ursula Engelen-Kefer, wir halten sie für eine hervorragende Frau, gerade auch auf ihrem Sachgebiet der Sozialpolitik.

Die IG Metall hat einen Kandidaten-Vorschlag für den DGB-Bundesvorsitzenden gemacht. Aber: Von uns erfolgt keine Deformation der jetzigen stellvertretenden Vorsitzenden. Wir stehen zu Ursula Engelen-Kefer, wir haben sie beim letzten Mal mit vorgeschlagen, wir haben sie während ihrer Arbeit als stellvertretende Vorsitzende immer unterstützt, und wir halten sie auch in Zukunft für eine hervorragende Repräsentantin des DGB, nicht nur für die Frauen, sondern gerade darüber hinaus.



Ingeborg Wender (Technische Universität Braunschweig): Ich war einige Jahre lang Frauenbeauftragte an der Universität Braunschweig und bin dabei mit dem Problem der Teilzeitarbeit konfrontiert worden. Ich frage mich, ob wir nicht an unserem Bild davon Korrekturen vornehmen müssen. Zunächst einmal ist natürlich klar, daß Teilzeitarbeit immer auch zu einer gewissen Stabilisierung der Geschlechterverhältnisse führt. Auf der anderen Seite ist es aber so, daß während meiner Arbeit als Frauenbeauftragte sehr viele Frauen mit dem Wunsch nach Teilzeitarbeit an mich herantreten sind. Man kann nicht an der Realität vorbeigehen, daß bei den Frauen aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse der Wunsch besteht, doch das Beste daraus zu machen, und das heißt, als Teilzeitkraft arbeiten zu können. Ich denke, daß die Gewerkschaften deshalb nicht umhin können, für die Teilzeit entsprechende Bedingungen auszuhandeln, so daß sich zum Beispiel Aufstiegschancen entwickeln können, die bisher nicht vorhanden sind.

Gine Eisner (Universität Bremen): Teilzeitarbeit bedeutet für viele Frauen wirklich die einzige Möglichkeit, überhaupt einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Dennoch bezweifle ich aus meiner Sicht, ich bin Arbeitsmedizinerin, daß es den Frauen mit Hilfe von Teilzeitarbeit wirklich geringen wird, Erwerbsarbeit und Hausarbeit besser miteinander zu vereinbaren, weil Frauen in Teilzeitarbeit größere gesundheitliche Beeinträchtigung aufweisen als Frauen, die vollzeitig beschäftigt sind. Das erstaunt zunächst einmal. Bei einer Untersuchung, die ich gerade im Auftrag der Deutschen Bundespost mache, habe ich aber feststellen müssen, daß Frauen, die teilzeitarbeiten, häufiger unter bestimmten gesundheitlichen Beeinträchtigungen leiden, insbesondere bei Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates. Ich bezweifle deshalb, daß Teilzeitarbeit ein gutes Rezept für Frauen darstellt, sich etwa im häuslichen Bereich kreativ entfalten zu können. Eher ist es wohl so, daß teilzeitarbeitende Frauen eigentlich zwei Jobs haben - einen für Lohn und einen zusätzlichen für die Familie.

Ursula Müller (Universität Bielefeld): Die Förderung von Teilzeitarbeit trägt in der Tat zu einer Verfestigung der Belastungssituation bei, wenn sie nicht mit einem zumindest mittel- und längerfristig wirksamen politischen Willen zur Eindämmung bzw. Aufhebung der Geschlechterhierarchie verbunden ist. Ich habe 1986 zusammen mit meiner Kollegin Sigrid Metz-Gockel eine repräsentative Untersuchung unter deutschen Männern gemacht, bei der sich herausgestellt hat, daß Männer generell große Schwierigkeiten haben zuzugeben, daß ihre Partnerin wirklich arbeitet. Daß Frauen arbeiten, ist für Männer am ehesten noch einsehbar, wenn die Partnerin vollzeitig berufstätig ist. Dann kommt es auch zu einer gewissen Umverteilung der Hausarbeit auf den Mann, aber nur solange, wie keine Kinder da sind. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen übrigens auch Untersuchungen in der Schweiz, in England und in den USA. Der Tatbestand ist eindeutig: arbeitet die Frau teilzeit, hat sie in den Augen der mei-

sten Männer überhaupt kein Anrecht, eine Umverteilung der Hausarbeit zu Lasten des Mannes zu verlangen, so daß die Belastung, von der Gine Eisner gesprochen hat, nicht nur auf eine stärkere Ausbeutung teilzeitarbeitender Frauen durch die Intensivierung ihrer Arbeitsleistung in der Erwerbsarbeit zurückzuführen ist, sondern auch auf das Belassen der Hausarbeit bei ihr.

Monika Goldmann (Sozialforschungsstelle Dortmund): Die Frage der Teilzeitarbeit, wie wir sie im Moment diskutieren, geht an der Frage vorbei, die heute aktuell ist: Es gibt zur Zeit keine Arbeitsmarktkonferenz, auf der nicht über Arbeitszeitfragen, über die Reduzierung von Arbeitszeit unter dem Gesichtspunkt „Verhinderung von Entlassungen“ gesprochen wird. Die meisten Vorschläge dazu wurden in den vergangenen 10 Jahren in der Frauendebatte, aber auch bei den Gewerkschaften erörtert: flexiblere Arbeitszeitgestaltung, Reduzierung von Arbeitszeiten, Infragestellung der Normalarbeitszeit. Es geht um die Einrichtung von Zeitkonten und die Frage, wie man Erziehung von Kindern und Arbeitsgestaltung anders verknüpfen kann. Die Frauen haben in der gegenwärtigen Debatte um die Arbeitszeit also viele Ansatzpunkte nicht genutzt. Es geht nicht um Teilzeit oder Vollzeit, sondern es geht darum, welches neue Leitbild von Zeitgestaltung, der täglichen, der wöchentlichen, der Lebensarbeitszeit wir im Interesse der Menschen - Frauen und Männer - entwickeln wollen.

Helga Landgraf (Betriebsratsmitglied, Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik): Ich bin bei der Höchst-AG beschäftigt. Bei uns will die Geschäftsführung in Zukunft verstärkt Teilzeitarbeit anbieten. Es geht in der aktuellen Diskussion nämlich nicht darum, daß Frauen selbst entscheiden können, ob sie weniger arbeiten wollen, sondern darum, daß bald nur noch Teilzeitarbeit angeboten wird. Und welche Auswirkungen das hat, wissen wir ja. Wer heute über Jahre Teilzeitarbeit macht, muß im Alter Sozialhilfe beantragen, weil er nicht genug Geld hat, um im Alter selbst für sich sorgen zu können. Statt Teilzeitarbeit zu propagieren, sollten wir lieber andere Modelle entwickeln, zum Beispiel das Zeitkonto.

Ingrid Kurz-Scherf: Es geht natürlich nicht, daß sich seit über 20 Jahren die Teilzeitarbeit immer mehr ausgebreitet hat und dafür kein Tarifvertrag vereinbart wurde. Hier gibt es eine Bringschuld der Gewerkschaften. Dennoch sehe ich Teilzeitarbeit positiver als meine Vorrednerin. Allerdings muß man dabei zwei Ebenen auseinanderhalten: Es gibt - unabhängig von den Frauenproblemen - Menschen, die nicht so große Konsumbedürfnisse und statt dessen ein größeres Zeitbedürfnis haben und die, zumindest in bestimmten Lebensphasen, ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, um einen Zuzugewinn an Freizeit zu haben. Wir müssen deshalb von der Stigmatisierung der Teilzeitarbeit als einem grundsätzlich kritikwürdigen Arbeitszeitverhältnis wegkommen. Aber das ist nur die eine Seite. Die andere Seite der Diskussion ist, welche strategische Orientierung wir hinsichtlich zukünftiger Zeitstrukturen von Arbeit und Leben verfolgen wollen. Und in diesem Zusammenhang wird Teilzeitarbeit meist alternativ zur generellen Arbeitszeitverkürzung diskutiert. Das ist für mich der entscheidende Fehler.

Die Gewerkschaften haben nicht rechtzeitig erkannt, daß eine flexible Arbeitszeitgestaltung keine Gegenstrategie zur notwendigen generellen Arbeitszeitverkürzung ist, sondern eine Methode der Arbeitszeitverkürzung. Das setzt allerdings voraus, daß mit der Flexibilisierung auch der Arbeitszeitstandard in den Tarifverträgen herabgesetzt und mit flexiblen Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von Zeitguthaben verbunden wird, die sich an den Interessen der Beschäftigten - auch der Männer - aber auch an den betrieblichen Belangen orientieren.

Frauke Dittmann (Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Ein Aspekt wird bei der Teilzeitdiskussion viel zu wenig

beachtet, nämlich der eines existenzsichernden Einkommens für Männer und Frauen und einer ausreichenden Altersversorgung. Solange Frauen im Schnitt nur 70 Prozent der Einkommen der Männer haben, ist es höchst fatal, wenn Frauen, die nur teilzeit gearbeitet haben, später einmal von einer entsprechend niedrigen Rente leben sollen. Das heißt umgekehrt: teilzeitarbeiten bedingt, daß es noch jemand anderen gibt, der für das Einkommen der Familie aufkommt. Das ist angesichts der Tatsache, daß jede dritte Ehe geschieden wird, ein ziemlich großes Risiko. Es gibt auf der einen Seite zwar eine ganze Reihe von Leuten, die gerne teilzeitarbeiten würden und das auch bewerkstelligen könnten. Es gibt aber auch Bereiche, zum Beispiel in der Süßwarenindustrie in den neuen Bundesländern, in denen 1500 DM brutto verdient wird. Da ist jegliche Teilzeitarbeit unmöglich.

Gudrun Hamacher: Die Frauen haben Teilzeitarbeit nie als Alternative zur Arbeitszeitverkürzung gesehen. Nur wenn Männer und Frauen Zeit haben und wenn sie nicht mehr so kaputt sind von der Arbeit, kann sich etwas ändern. Wenn ich mir beispielsweise das Ruhrgebiet ansehe, wo vielfach kontinuierlich rund um die Uhr die ganze Woche gearbeitet wird, ist klar, daß es dort eigentlich gar keine Chance gibt, daß Frauen arbeiten, ohne daß das zu Lasten der Familien geht. Wenn die Frauen sich in dieser Situation trotzdem mühsam eine eigene Erwerbstätigkeit erkämpft haben, mußten sie immer die Erfahrung machen, wie schwierig es im Grunde genommen ist, die unterschiedlichen Zeitstrukturen innerhalb der Familie unter einen Hut zu bekommen. Deswegen haben wir Frauen immer Arbeitszeitverkürzung für alle gefordert: für Männer wie für Frauen.

Die Frage, ob die Gewerkschaften die Teilzeitarbeit total verschlafen haben, würde ich zumindest für die letzten Jahre nicht mehr bejahen. Die Diskussion darüber, die wir als Frauen in unsere Organisationen hineingetragen haben, hat zumindest dazu geführt, daß wir in den Tarifverträgen mehr Regelungen für Teilzeitarbeit bekommen haben. Und unter dem Druck der aktuellen Arbeitsplatzsituation hat die IG Metall die Möglichkeit zur Arbeitszeitverkürzung radikal erweitert. Sie kann jetzt als Mittel zur Beschäftigungssicherung auch auf betrieblicher Ebene vereinbart werden. Gleichwohl denke ich, daß es notwendig sein wird, Teilzeitarbeit nicht mehr als eine minderwertige Erwerbstätigkeit zu betrachten. Wir müssen dafür Regelungen finden. Wir stehen vor der Situation, darauf hat Ingrid Kurz-Scherf bereits hingewiesen, daß es in dieser Republik Menschen gibt, die ein sehr gutes Einkommen haben und die sich durchaus vorstellen können kürzer zu arbeiten und mit weniger auszukommen. Für diese Gruppe ist Teilzeitarbeit eine Erhöhung der Lebensqualität. Aber für diejenigen, die Teilzeitarbeit machen, damit sie Berufstätigkeit, Kinderbetreuung und Familienarbeit überhaupt miteinander vereinbaren können, ist Teilzeitarbeit keine Erhöhung der Lebensqualität. Sarkastisch gesagt könnte es demnächst so sein, daß es auf der einen Seite eine wachsende Gruppe gibt, die sagt: Ich habe es nicht mehr nötig, voll zu arbeiten. Auf der anderen Seite stehen all diejenigen, nämlich die in den unteren Lohngruppen, die auch in Zukunft voll arbeiten müssen, weil sie sonst ihre Existenz nicht sichern können.

Brigitte Stolz-Willich (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB): Die Diskussion geht meines Erachtens ein wenig an den tatsächlichen Problemen vorbei: Wir haben - jedenfalls in den alten Bundesländern - nach wie vor einen erheblichen Anteil von Frauen, die nicht erwerbstätig sind, die aber arbeiten wollen und würden, wenn es mehr Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit geben würde. Wir haben ein historisch gewachsenes Arrangement hinsichtlich der Betreuung und Versorgung von Kindern, über das ich mich nicht einfach mit der Aussage, daß dies ohnehin ein konservatives Modell sei, hinwegsetzen kann. Und wir haben einen von der Mehrheit der Bevölkerung getragenen Konsens, daß die Erziehung und Betreuung von Kindern nicht in Ganztageeinrichtungen stattfinden soll. Ich persönlich halte das für falsch, aber darum

geht es nicht: Wir können uns über das Bedürfnis vieler Frauen, teüzeit zu arbeiten, nicht einfach hinwegsetzen, indem wir diesen Wunsch auf ein überholtes Familienmodell zurückführen mit dem Ergebnis, daß viele Frauen überhaupt nicht arbeiten können. Statt dessen müssen wir versuchen, die Teilzeitbedingungen so auszugestalten, daß die negativen Aspekte, über die wir eben diskutiert haben, nicht zum Tragen kommen. Dies würde allerdings eine Veränderung der Arbeitsmarktverhältnisse insgesamt voraussetzen, und zwar in doppelter Hinsicht: Zum einen sind viele Arbeitgeber überhaupt nicht bereit, über Teilzeitarbeit zu verhandeln. Zum anderen gibt es selbst in Betrieben mit einer außerordentlich guten Absicherung zunehmend keinen Bedarf nach Teilzeitarbeit. Vor dem Hintergrund der enorm verschärften Konkurrenz zwischen den Arbeitskräften im Betrieb, der Angst um die Perspektive des eigenen Arbeitsplatzes und der Erfahrung, daß es Arbeitslosigkeit bereits in der eigenen Familie gibt, ist die Bereitschaft, von einer Vollzeitarbeit auf Teilzeit zu gehen, enorm gesunken. Es ist deshalb naiv zu glauben, man könnte hier durch bessere Rahmenregelungen etwas erreichen, wenn nicht gleichzeitig auch die Arbeitszeitfrage angegangen wird.

Mein letzter Aspekt: Wir müssen in Zukunft die Arbeitszeit und die Sozialpolitik enger miteinander verknüpfen. In der politischen Debatte über den Sozialstaat gibt es eine außerordentliche Vielfalt von Reformansätzen, die von Vorschlägen zur Verkuppelung von diskontinuierlicher Erwerbsarbeit und Sozialpolitik über Ansätze zu einer eigenständigen sozialen Sicherung der Frauen bis hin zum Umbau der sozialen Sicherungssysteme insgesamt reichen. Wir können über diese Vorschläge hier nicht im einzelnen diskutieren, aber ich möchte darauf hinweisen, daß die Gewerkschaften hier klare Optionen entwickeln müssen.

Eva Brumlop: Wir sollen über neue Visionen von Gleichstellungspolitik, neue Leitbilder der Erwerbsarbeit und Gleichsteüungspolitik als Geschlechterpolitik sprechen und mein Plädoyer ist, Teilzeitarbeit nicht wie bislang immer nur in den weniger qualifizierten Bereichen anzubieten, wo sich ohne Familienernährer im Hintergrund davon nicht leben läßt, sondern dort, wo Teilzeitarbeit eine eigenständige ökonomische Existenz ermöglicht. Die Teilzeitarbeit müßte ganz gezielt an Männer adressiert werden, um endlich dieses Denktabu zu durchbrechen, das auch hier in der Diskussion durchschimmert, wonach Gleichstellungspohtik nur als Politik von Frauen für Frauen definiert wird. Wir müssen sozusagen den Mann ins Spiel bringen, um das Koordinatensystem der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung aufzubrechen: indem wir sämtliche beruflichen Positionen und Hierarchiestufen für Teilzeitarbeit öffnen, und damit ganz gezielt die Männer daran erinnern, daß auch sie Aufgaben im Reproduktionsbereich zu übernehmen haben, und nicht Teilzeitarbeit für Frauen organisieren, die das fiktive männliche Normalarbeitsverhältnis völlig unangetastet läßt.

Hans-Joachim Schabedoth (Industriegewerkschaft Metall): Es ist eins der Grundübel gewerkschaftlicher Politik, daß Gewerkschaftsfunktionäre immer so tun, als seien sie nicht die Interessenvertreter der Beschäftigten, sondern deren Vormund. Und es ist schon ein Stückchen vormundschaftliches Denken, wenn hier gesagt wird, daß es eine Illusion sei zu glauben, daß durch Teilzeitarbeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden könne. Teilzeitarbeit ist sicher nicht die einzige Möglichkeit. Aber wenn wir nicht akzeptieren, daß viele überhaupt keine Vollzeitarbeit wollen, sondern passable Bedingungen, die ihnen die Chance bieten, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, wäre das für die Gewerkschaften fatal. Wir müssen uns dafür stark machen, daß es ebenso ein Recht auf Teilzeitarbeit gibt wie ein Rückkehrrecht zur Vollzeitarbeit. Wir müssen den Menschen, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, deutlich machen, daß die Gewerkschaften auf ihrer Seite stehen.

Ingrid Kurz-Scherf: Wir haben jetzt viel Zeit darauf verwandt, über das Thema Teilzeitarbeit zu diskutieren. Nicht die Frauen oder die Gewerkschaftspolitik haben das Thema mit dieser Priorität versehen, sondern es entspringt sozusagen dem Zeitgeist: Niemand hat etwas dagegen, daß die Gewerkschaften etwas für die Teilzeitbeschäftigten tun, und hier hat sich in den letzten Jahren mit kräftiger Nachhilfe der Gewerkschaftsfrauen viel getan. Trotzdem fürchte ich, daß die Gewerkschaften erneut dabei sind, einen Prozeß zu verschlafen, in den sie jetzt eingreifen müßten, den sie aber wohl erst zur Kenntnis nehmen werden, wenn es zu spät ist: In der aktuellen politischen Auseinandersetzung geht es nicht um Teilzeitarbeit, sondern um eine allgemeine arbeitszeitpolitische Demontage, kaschiert mit einigen Ablenkungsmanövern. Ich halte es deshalb für eine Illusion zu glauben, man könne beispielsweise dadurch, daß man Rückkehrrechte oder andere, gut gemeinte Ansätze in Tarifverträge hineinschreibt, die Männer dazu veranlassen, den Charme des Spülbeckens zu entdecken. Wenn überhaupt etwas passiert, dann nur dadurch, daß wir einen gesellschaftlichen Diskurs zustandebringen, in dem die traditionellen Arbeits- und Lebensorientierungen von Männern zum Gegenstand gemacht werden. Die beiden zentralen Probleme, mit denen wir es zu tun haben, der Arbeitsmarkt und die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung, lassen sich über Teilzeitarbeit nicht lösen. Statt dessen brauchen wir, und das hat Brigitte Stolz-Willig eben schon einmal gesagt, eine an diesen Zielen orientierte neue Arbeitszeitpolitik.

Barbara Stiegler (Friedrich-Ebert-Stiftung): Ich habe einen Kritikpunkt an dem Referat von Ingrid Kurz-Scherf. Mir fehlt ein Ansatz, wie wir die bisher privat geleistete, unbezahlte Arbeit miteinbeziehen wollen. Dazu zählt ja nicht nur die Hausarbeit, sondern auch der ganze Bereich der „Pflege“. Müssen wir die Debatte nicht um die Frage erweitern, wie dieser ganze Bereich aus Frauensicht, aus der Sicht des Geschlechterverhältnisses anders organisiert werden muß, wie hieraus existenzsichernde Erwerbsarbeitsplätze geschaffen werden können?

Ingrid Kurz-Scherf: Ich glaube, man muß anders an diese Frage herangehen. Die traditionellen Organisationsformen privater Arbeit funktionieren bei vielen Frauen, aber auch bei einem großen Segment der Gesellschaft einfach nicht mehr, weil die Voraussetzungen dafür nicht mehr gegeben sind. Aus diesem Grund sind alternative Formen der Selbstorganisation dieser Arbeit entstanden, die seitens der Sozialpolitik aber auch seitens der Gewerkschaften nicht unterstützt worden sind. Man kann diese Form der Organisation privater Arbeit nicht abkoppeln von der Frage der Bezahlung der Arbeit, aber wir wären gut beraten, wenn wir die hier entstandenen Eigeninitiativen stärken würden.

Burchard Bösche (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Ingrid, Du hast in Deinem Referat sehr oft das Wort „Gewerkschaft“ benutzt, ohne daß mir klar geworden wäre, wen genau Du meinst. Tatsache ist, daß die deutschen Gewerkschaften in erster Linie eine Betriebsrätebewegung sind, mit einer hohen Autonomie auf betrieblicher Basis und mit relativ geringen Einflußmöglichkeiten des überbetrieblichen Apparates. Fakt ist zudem, daß wir in weiten Bereichen, insbesondere bei den höheren Eingruppierungen, übertarifliche Bezahlung haben. Das heißt, daß dem Versuch, denen oben etwas zu nehmen, um denen unten etwas zu geben, und darüber reden wir ja, wenn wir über Umverteilung von Arbeit sprechen, Grenzen gesetzt sind. Wir müssen deshalb konkret diskutieren, wer was machen kann, wer welche Durchsetzungsmöglichkeiten hat. Andernfalls laufen wir Gefahr, daß wir schöne Modelle entwickeln, sie vielleicht sogar in das Grundsatzprogramm schreiben, daß sich aber an der Gewerkschaftspolitik, an der täglichen Arbeit überhaupt nichts ändert, weil die Kluft zwischen Modellen und täglicher Arbeit zu groß ist.

Petra Frerichs (Institut zur Erforschung sozialer Chancen): Mich wundert, daß hier, abgesehen von einer einzigen Wortmeldung, eine Frage bisher nicht thematisiert worden ist: Wenn es Ziel dieser Veranstaltung ist, neue Leitbilder in der Geschlechterfrage zu entwerfen, müssen wir uns mit der Frage auseinandersetzen, wie die Arbeit, die außerhalb der Erwerbsarbeit geleistet wird, anders organisiert werden kann. Wir dürfen nicht vergessen: In Millionen Haushalten, in Millionen Familien finden Kämpfe statt. Und diese Kämpfe gehen um den berühmten Kleinkram, der aber doch gewichtiger ist, als daß er als Kleinkram abgetan werden kann. Im Kern gehen sie um die Verteilung von Arbeit in der sogenannten Privatsphäre. Das Ziel, die Geschlechterungleichheit hier zu überwinden, wäre eine Zukunftsaufgabe der Gewerkschaften und desDGB.

Petra Eberhardt (Industriegewerkschaft Metall): Ich arbeite vor Ort und möchte berichten, was mich zur Zeit bewegt: Ich bin eine Verfechterin der Fünf-Tage-Woche, vielleicht auch weil ich Frau bin und den Samstag und Sonntag für meine eigene Reproduktion dringend benötige. Ich habe zur Zeit damit zu tun, daß in einem Frauenbetrieb in der Unterhaltungselektronik die Sechs-Tage-Woche eingeführt werden soll, weil es dort boomt - es geht um Mobiltelefone - und weil die Standortfrage wieder einmal gestellt worden ist. Die Sechs-Tage-Woche ist sicher ein Wermutstropfen, aber das Positive ist, daß in diesem Betrieb die Arbeitszeit auf 33,75 Stunden gesenkt wird, und zwar bei vollem Lohnausgleich. Das ist ja nicht so weit entfernt von dem, was wir noch bis vor kurzem als klassische Teilzeitarbeit verstanden haben, nämlich die 30-Stunden-Woche. Und wenn die Kolleginnen dann am Samstag in der Fabrik und nicht zu Hause sind, könnte in der Tat das passieren, was wir uns ja so sehr wünschen, nämlich daß „er“ zu Hause auch einmal den erwähnten Charme von Hausarbeit kennenlernt.

Gudrun Linne (Hans-Böckler-Stiftung): Burchard Bösche hat darauf hingewiesen, daß sich die gewerkschaftliche Arbeit stark ausdifferenziert hat, daß es nicht nur Hauptvorstände gibt, sondern auch Handlungsfelder vor Ort. Ich halte diesen Hinweis, sich sozusagen auf die praktische Handlungsebene vor Ort zu konzentrieren, für falsch. Das hat damit zu tun, daß wir uns nicht nur die Frage stellen müssen, wie wir Diskurse strukturieren, sondern auch die, was mit den Ergebnissen passiert: Es ist ja nicht das erste Mal, daß über neue Leitbilder in der Erwerbsarbeit, über Teilzeitarbeit, flexible Beschäftigung usw. diskutiert wird. Wenn wir das heute hier wieder tun, dann liegt das nicht daran, daß die Referenten nichts Neues zu sagen hätten, sondern hat damit zu tun, daß sich auf der programmatischen Ebene bisher überhaupt nichts von diesen Diskussionen niederschlägt. Im DGB wird über eine Struktur- und Programmreform diskutiert, aber in den praktischen Konzepten gewerkschaftlicher Politik, in der Alltagspolitik der Gewerkschaften zeichnet sich nichts davon ab. Es reicht nicht, die Diskussion zu öffnen. Wir müssen den nächsten Schritt gehen und versuchen, die Ergebnisse solcher Diskussionen in die Praxis umzusetzen.

Maria Kathmann (DGB-Bundesvorstand, Abteilung Frauen): Frauenpolitik ist für die Gewerkschaften Sondergruppenpolitik. Das hat meines Erachtens etwas damit zu tun, daß es der Mehrheit der Männer in den Gewerkschaften an analytischen Fähigkeiten fehlt. Ich will das an einem Beispiel erläutern: Ich befasse mich zur Zeit mit dem Thema „Frauenförderung in der regionalen Struktur- und Wirtschaftspolitik“ und stelle fest, daß Männer innerhalb wie außerhalb der Gewerkschaften nicht in der Lage sind, die gesamte Wahrheit zu analysieren: Es gibt fast überall nur sogenannte geschlechtsneutrale Daten. Wenn die Gewerkschaften zum Beispiel davon reden, daß es mehr als zwei Millionen Arbeitslose gibt, und ein Beschäftigungsprogramm fordern, dann ist das eben nur eine halbe Wahrheit und eigentlich eine unzulängliche Forderung. Wenn wir aber zum Beispiel sagen würden, es gibt 700 000 arbeitslose Frauen mit einer

bestimmten Qualifikationsstruktur und 300000 arbeitslose Männer mit folgender Qualifikationsstruktur und ein dementsprechendes Beschäftigungsprogramm, fordern würden, dann wären die Interessen der Frauen gleichsam integriert. Diese Art von Denkfähigkeit ist aber weitestgehend nicht vorhanden. •

Ein zweites Beispiel: Wenn Einladungen zu Veranstaltungen, auf denen wir über die Geschlechterfrage diskutieren wollen, von den Wirtschaftsabteilungen der Gewerkschaften automatisch an die Abteilung Frauen weitergeleitet werden, nur weil dort Frauen referieren, dann heißt das, daß der Wille, sich mit der gesamten Wahrheit auseinanderzusetzen, nicht vorhanden ist. Ich frage mich, welche Konsequenzen das für die Frauenpolitik hat.

Ulrike Oestreich (Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen): Die gewerkschaftliche Frauenarbeit, die Gleichstellungspolitik ist eigentlich eine Aufgabe der Gesamtorganisation. Das haben wir immer wieder formuliert, aber es wird von den Männern nicht aufgenommen. Deshalb müssen die Frauen einen anderen Weg gehen. Und meine Forderung wäre, daß die Frauenarbeit sozusagen ein teilautonomer Strang der allgemeinen Gewerkschaftsarbeit wird, mit autonomen Strukturen, mit eigener finanzieller und personeller Ausstattung, mit einem Recht zum Beispiel auf ein Veto, wenn Forderungen im Tarifbereich aufgestellt werden, die Frauen möglicherweise diskriminieren oder bestimmte Frauenforderungen nicht berücksichtigen. Wir haben einerseits kapitalistische Wirtschaftsstrukturen. Andererseits leiden Frauen auch unter patriarchalen Strukturen. Es gibt also eine doppelte Betroffenheit. Wenn wir das im Grundsatzprogramm anerkennen würden, hätte das Konsequenzen für alle anderen Bereiche.

Mechthild Jansen (Sozialwissenschaftlerin und freie Publizistin): Mir hat etwas gefehlt in der Debatte. Wenn es um neue Leitbilder gehen soll, um eine Programmatik für die Zukunft, dann steht nicht nur eine Antwort auf die Frage aus, wie das Feld der privaten Arbeit neu organisiert werden kann, sondern auch eine Diskussion über Identität und Lebensweise von Männern. Wenn diese Diskussion nicht geführt wird, können wir uns alle anderen Dinge abschminken, auch die Arbeitszeit- oder Arbeitsmarktdiskussion. Solange nicht die ausschließliche Lebensorientierung des Mannes auf den Beruf und die damit verbundene Lebensweise in Frage gestellt wird, werden wir in den anderen Fragen keine Öffnung schaffen. Insofern kann eine Programmdiskussion auch nicht auf Lohn- oder Arbeitszeitpolitik beschränkt bleiben, sondern muß weiter greifen. Ich sehe dafür sogar eine gute Grundlage, weil die Männer heute ja sehr viel mehr als in der Vergangenheit aus ihren Lebensläufen hinausgeworfen werden. Ich halte gar nichts von der Agitatorinnenrolle oder dem Versuch, belehren zu wollen. Ich würde lieber Vorschläge entwickeln, aber die müssen diskutiert werden, und zwar sowohl von den Frauen in bezug auf die Männer als auch von den Männern selber. Sonst kommen wir aus dem Randgruppen- oder Sondergruppensein nicht heraus.