

Brauchen die Gewerkschaften ein neues Leitbild der Erwerbsarbeit? Oder: Brauchen die Frauen eine neue Gewerkschaft?*

Dr. Ingrid Kurz-Scherf, geb. 1949, war Leiterin der Abteilung Tarifpolitik des DGB, bevor sie von 1990 bis 1991 als Staatssekretärin zunächst im Saarland, dann in Brandenburg tätig war. Zur Zeit vertritt sie einen Lehrstuhl an der Universität Marburg.

„Die Gewerkschaften gewinnen ihre Identität stets aus der Interessenvertretung von Arbeit“ - so kann man es in dem Beitrag von Klaus Lang und Reinhard Kuhlmann, beide Abteilungsleiter beim Vorstand der IG Metall, zur Reform des DGB in den Gewerkschaftlichen Monatsheften von Mai dieses Jahres nachlesen. Die modernen Industriegesellschaften stecken allerdings mehr oder minder tief in einer Krise der Arbeit - kein Wunder also, daß sich die Gewerkschaften in einer Identitätskrise befinden. Die Arbeit - früher Medium der gesellschaftlichen Integration und sozialen Kohäsion, der Beteiligung und der Teilhabe aller an Fortschritt und Reichtum - verwandelt sich in ein Medium sozialer Spaltung und gesellschaftlicher Dissoziation. Das „Interesse von Arbeit“ - aus deren Vertretung die Gewerkschaften ihre Identität beziehen - fällt auseinander in die Belange derjenigen, die Arbeit haben, und derjenigen, die daran nicht mehr oder nur noch sporadisch und/oder unter prekären Bedingungen teilhaben. Diese Spaltung zieht sich mitten durch die Gewerkschaften, die wohl nicht nur in den neuen sondern auch in den alten Bundesländern die „größte Arbeitslosenorganisation“ (Lang/Kuhlmann) sind und dennoch ihrem Selbstverständnis und ihren Handlungsmöglichkeiten nach auf die Vertretung derjenigen verpflichtet sind, die (noch) Arbeit haben.

Aber auch im Betrieb und bei der Wahrnehmung gewerkschaftlicher Kernaufgaben ist die Lage durchaus prekär: „Concession Bargaining“ heißt die Parole. Es wird nicht mehr über Zuwächse verhandelt, sondern nur noch über Zugeständnisse - quantitativ und qualitativ. Vielfach wird auch überhaupt nicht mehr verhandelt, sondern nur noch vollzogen oder hingenommen. Selbst ehemals originär gewerkschaftliche Anliegen -wie die Arbeitszeitverkürzung — verwandeln sich unter den gegenwärtigen Umständen in Konzessionen an unternehmerische Rationalisierungsstrategien. Zur Zeit ist zwar überall die Rede vom unmittelbar bevorstehenden oder gar schon erkennbaren Aufschwung, aber zum einen ist fraglich, ob es sich dabei nicht mehr um die Wahlkampfhilfe der deutschen Wirtschaft für die amtierende Bundesregierung han-

* Der Beitrag von Ingrid Kurz-Scherf sowie die nachfolgenden Überlegungen von Eva Brumlop waren Grundlage des 5. Werkstattgesprächs des DGB zur Programmreform, das am 19. Mai 1994 unter dem Titel „Sind Frauen unerhört?“ in Düsseldorf stattfand. Die Dokumentation der Werkstattgespräche zur Programmreform wird im August 1994 fortgesetzt.

delt, als um eine konjunkturelle Wende; noch fraglicher ist aber zum anderen, ob der Aufschwung der Wirtschaft - wenn er denn tatsächlich kommt - auch den Gewerkschaften neuen Auftrieb geben wird.

Die aktuelle Reformdebatte des DGB wird aus der Defensive heraus geführt - und von außen hat man den Eindruck, daß alle gewerkschaftliche Energien auf „Abtakeln“ orientiert sind, und kaum noch jemand ernsthaft über eine Kurskorrektur nachdenkt bzw. eine solche für möglich hält. Der Tanker - oder um im Bild zu bleiben: der Schoner - hält Kurs: auf die Sandbank. Und damit er nicht schon vorher kentert, wird halt abgetakelt.

Gewerkschaftskritiker und Gewerkschaftskritikerinnen behaupten nun, die Gewerkschaften hätten sich zum Teil selbst in diese Situation hineinmanövriert. Selbst wenn das stimmt, ist zwar keineswegs gewiß, daß sie deshalb auch die Kraft haben, sich wieder aus ihr zu befreien. Trotzdem ist es wahrscheinlich sinnvoller, nach einer neuen Geschäftsgrundlage zu suchen, statt immer nur weiter den Verlust der alten zu betauern oder sich gar über diesen Tatbestand hinwegzutäuschen. Brauchen die Gewerkschaften also ein anderes Leitbild der Erwerbsarbeit?

Die Krise der Arbeitsgesellschaft restauriert und verschärft in erster Linie alte Mechanismen der Differenzierung sozialer Chancen entlang der Kategorien Herkunft, Geschlecht, Bildung usw., die allerdings überlagert werden von sektoralen und regionalen Strukturen sozialer Ungleichheit. Frauen werden von der Krise der Arbeitsgesellschaft besonders betroffen durch überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit vor allem in den neuen Bundesländern, durch die Ausweitung sogenannter atypischer, prekärer Beschäftigungsverhältnisse und insbesondere auch durch die mit der Krise der Arbeitsgesellschaft einhergehende Krise des Sozialstaates. Die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Krise der Arbeitsgesellschaft bestätigen allerdings nur die von Frauen seit langem artikulierte Forderung nach einem grundlegenden Revirement der Organisationsformen und Steuerungsprinzipien von Arbeit mit dem Ziel der Beseitigung grundlegender Konstruktionsfehler der Arbeitsgesellschaft hinsichtlich gleicher Teilhabechancen von Männern und Frauen. In diesem Anliegen haben die Frauen aber vor allem bei den Gewerkschaften nur wenig Unterstützung gefunden. Und auch jetzt sind die Aussichten, daß die Gewerkschaften die Krise der Arbeitsgesellschaft als Chance für deren „Entpatriarchalisierung“ nutzen, eher dürrtig. Vor diesem Hintergrund wäre die Frage „Brauchen die Frauen eine neue Gewerkschaft?“ möglicherweise zukunftsweisender als die Frage „Brauchen die Gewerkschaften ein neues Leitbild der Erwerbsarbeit?“. Sollten die Frauen nicht besser ihre Kräfte auf die Organisation der eigenen Interessen konzentrieren, statt sich den Gewerkschaften als „Kreativitätsspritze“ und „Innovationsschub“ anzubieten, die diese doch in ihrer Mehrheit weiterhin gar nicht für nötig erachten? Genauso wie es der Gründung einer explizit ökologischen Partei bedurfte, um in den etablierten Parteien ein ökologisches Bewußtsein zu wecken, so bedarf es möglicherweise der Gründung einer explizit feministischen Gewerkschaft zur Überwindung

und Ablösung dessen, was Werner Thönnessen den „Proletarischen Antifemismus“ und Claudia Pinl das „Arbeitnehmerpatriarchat“ genannt haben.

Patriarchale Verhältnisse und die Mitwirkung der Frauen

Die Frage nach gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Leitbildern von Erwerbsarbeit, nach den Konstruktionsprinzipien der Arbeitsgesellschaft und den darin dominierenden Werthaltungen und Verhaltensmustern steht in feministischer Perspektive im Kontext der alle gesellschaftlichen Sphären umfassenden Analyse und Kritik patriarchaler Denkmuster und Realstrukturen. Die feministische Wissenschaft beschäftigt sich schon seit einiger Zeit mit der Frage, ob und wie die Kategorie Geschlecht das Denken und Handeln der Menschen strukturiert und zwar nicht nur im persönlichen Bereich, sondern auch in der Politik und in der Wissenschaft. Welche Bedeutung hat beispielsweise die Tatsache, daß Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit (!) ursprünglich nur für Männer gedacht und lange Zeit auch praktisch den Frauen vorenthalten wurden, für die theoretische und politische Konzeption dieser Grundwerte der bürgerlichen Demokratie? Müssen Frauen also einen neuen und anderen Begriff von Gleichheit, Freiheit und (nun nicht mehr: Brüderlichkeit, sondern:) Solidarität entwickeln, wenn diese Kategorien fruchtbar werden sollen für die eigene Emanzipation? Wie verhält es sich mit der Wirtschaftsweise kapitalistischer Industriegesellschaften? Basiert diese nicht auf der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung, die folglich auch nur in „systemtranszendierender“ Perspektive überwunden werden kann? Wie sehr war und sind aber auch die Kritik und die Alternativen zu dieser Wirtschaftsweise geprägt von der männlichen Perspektive, aus der heraus sie vorrangig entwickelt wurden?

„This is a man's world“ - von Männern für Männer erdacht - von Männern für Männer gemacht. Und die patriarchale Grundstruktur der Verhältnisse, in denen wir leben, wird am deutlichsten daran, daß das, was sich in der Geschichte als spezifisch „männlich“ herausgebildet hat, regelmäßig mit dem Anspruch der Allgemeingültigkeit und der Allgemeinverbindlichkeit auftritt. Eine Anmaßung, die allem nicht männlichen, sofern es denn überhaupt wahrgenommen wird, grundsätzlich einen mit dem Stigma der Minderwertigkeit und der Minderwertigkeit versehenen „Sonderstatus“ zuweist.

Ein Aspekt der prometheischen Selbstüberhöhung des Mannes ist allerdings auch die Verleugnung des Anteils der Frauen an der Geschichte und am gesellschaftlichen Leben insgesamt. Diesen deutlich zu machen ist der zweite Strang feministischer Wissenschaft in inzwischen allen Disziplinen. Das Spannungsverhältnis zwischen der Analyse der gesellschaftlichen Verhältnisse, in denen wir leben, denken und arbeiten, als durch und durch patriarchal geprägt, und der Entdeckung der Mitwirkung und Beteiligung der Frauen an der Herausbildung und Reproduktion dieser Verhältnisse, ist unverkennbar. In diesem Spannungsverhältnis wurzeln die meisten Kontroversen in der Frauenbewegung und in der feministischen Wissenschaft. Dennoch gewinnen

beide genau aus dem Spannungsbogen zwischen der Erkenntnis und der Erfahrung von Verleugnung, Unterdrückung und Diskriminierung der Frauen als Objekte patriarchaler Herrschaft einerseits und von Macht und Autonomie der Frauen als handeine Subjekte andererseits ihre Dynamik. In diesem Spannungsbogen liegt auch die Chance und die Notwendigkeit der Verbindung feministischer „Systemkritik“ mit feministischer „Realpolitik“ in einer systemtranszendierenden Transformationsstrategie. Die aktuelle Schwäche der Frauenbewegung hegt nicht zuletzt in der wechselseitigen Verselbständigung von „Systemkritik“ und „Realpolitik“, die damit beide in den Sog der Vergeblichkeit geraten.

„Die Männer schlagen zurück“ - ist einer der Bestseller dieser Tage und in der Frauenbewegung wird allerorten über den drohenden oder schon zu beobachtenden „Back-lash“ diskutiert. Tatsächlich droht die Restauration männlicher Herrschaftsansprüche, nachdem man sich eine Weile in Konzilianz gegenüber dem weiblichen Begehren um Teilhabe an der Macht und um gleichberechtigten Zugang zu den gesellschaftlichen Ressourcen geübt hat. „It's a man's world“ - aber die Statik dieser Welt ist instabil geworden. Vor allem der „homo oeconomicus“, diese Inkarnation männlicher Rationalität erweist sich als bedrohlicher Zombie, der dem „flüchtigen Diktator“ - wie selbst die FAZ „das Kapital“ neuerdings titulierte - willenlos ausgeliefert ist. Der „entfesselte Prometheus“ mit seinem Glauben an die Technik und die Wissenschaft ist dabei, die Lebensgrundlagen der nachwachsenden Generation zu zerstören. Kriege toben, ganze Kontinente versinken im Elend, die Reichen zittern vorm Ansturm der Armen; keiner hat ein Konzept, wie man wenigstens das vergleichsweise winzige Problem der deutschen Vereinigung, die in eine immer tiefere deutsche Spaltung rutscht, lösen kann. Man ist am Ende des Lateins, aber bevor Mann das zugibt, verkündet er eher das „Ende der Geschichte“.

Leider liegen die Dinge komplizierter, als das nichts weiter als eine Machtübernahme der Frauen nötig wäre. Aber was ganz sicher nötig ist, ist die Ablösung der Männerzentriertheit im Denken und Handeln, die das, was sich im Laufe der Geschichte als spezifisch männlich herausgebildet hat, zum Maßstab des allgemein Menschlichen erhoben hat. Der Mann ist kein Modell für die Menschwerdung der Geschlechter, die Frau als sein Gegenpart ebenfalls nicht. Aber vielleicht hilft ein Perspektivwechsel weiter, der nach der Zukunft stärker in Richtung Frau als in Richtung Mann sucht. Spätestens seit Charles Fourier (1772-1837) wissen wir, daß die gesellschaftliche Stellung der Frau ein Gradmesser für die Qualität gesellschaftlicher Ordnungen ist. Wenn es stimmt, daß der „soziale Fortschritt aufgrund der Fortschritte in der Befreiung der Frau“ erfolgt, dann läßt sich vielleicht auch die Zukunftsfähigkeit politischer und sozialer Bewegungen am Stellenwert und Gehalt ihrer auf das Geschlechterverhältnis bezogenen emanzipationspolitischen Konzepte ablesen. Aus dieser Perspektive wären dann allerdings die Zukunftschancen der deutschen Gewerkschaften nicht übermäßig optimistisch einzuschätzen.

Proletarischer Antifeminismus

Was für die systemischen und normativen Grundlagen der Verhältnisse, in denen wir leben im allgemeinen gilt, gilt auch für die gewerkschaftlichen Denk- und Handlungsmuster und für die Leitbilder gewerkschaftlicher Politik im besonderen: Sie basieren auf der Asymmetrie des Geschlechterverhältnis und perpetuieren zugleich geschlechtsspezifische Rollenzuweisungen mit der Maßgabe, daß den Männern die Hauptrollen und den Frauen die Nebenrollen bzw. Statistinnenfunktionen zufallen. Auch bei den Gewerkschaften hat die vorherrschende Geringschätzung von Frauen zwei sich wechselseitig durchdringende Funktionen: Einerseits fungiert das Geschlecht als Platzanweiser in der Hierarchie der Lebenschancen und andererseits als Weltmaßstab differentieller Positionen und Funktionen im gesellschaftlichen Gefüge.

Die asymmetrische Struktur des Geschlechterverhältnisses im „Geschäftsbereich“ der Gewerkschaften ist die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung. Der gewerkschaftliche Arbeitsbegriff ist doppelt geschlechtsspezifisch strukturiert: Er ist erstens fixiert auf Erwerbsarbeit und ignoriert damit die nach wie vor von Frauen in den Privathaushalten geleistete unbezahlte Arbeit, und er ist zweitens gebunden an das sogenannte Normalarbeitsverhältnis als der männertypischen Form von Erwerbsarbeit. Die gleichbleibende Vollzeitbeschäftigung vom Abschluß der Ausbildung bis zur Rente der Männer setzt aber ein davon abweichendes Lebensmuster der Frauen voraus, da anderenfalls die generative und soziale Reproduktion der Gesellschaft nicht gewährleistet werden könnte. Das heißt, der auf Erwerbsarbeit nach dem Reglement des Normalarbeitsverhältnis orientierte gewerkschaftliche Arbeitsbegriff enthält gleichzeitig die Zuweisung der unbezahlten Hausarbeit an die Frauen *und* deren gesellschaftliche Mißachtung. Da die den Frauen zugewiesene Zuständigkeit für die generative und soziale Reproduktion der Gesellschaft in den Privathaushalten unvereinbar ist mit einer Erwerbstätigkeit nach dem Reglement des Normalarbeitsverhältnisses, enthält der gewerkschaftliche Arbeitsbegriff darüber hinaus auch die Randstellung der Frauen im Erwerbsbereich. Die sich beispielsweise in geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen, geschlechtsspezifischen segregierten beruflichen Entfaltungschancen und geschlechtsspezifisch differenzierten Positionen sozialer Sicherheit ausdrückende Geringschätzung weiblicher Erwerbstätigkeit ist damit unmittelbar verknüpft mit der Verleugnung weiblicher Hausarbeit. Beide Dimensionen geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung spiegeln sich im gewerkschaftlichen Arbeitsbegriff nicht nur wider, sondern werden mit dem Normalarbeitsverhältnis als gewerkschaftlichem Leitbild von Erwerbsarbeit auch zum Programm erhoben.

Am einfachsten läßt sich die patriarchale Struktur des gewerkschaftlichen Leitbildes der Erwerbsarbeit an der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik veranschaulichen: Zu erinnern ist an die Hauptparole, unter der für die 40-Stunden-Woche mobilisiert wurde: „Samstags gehört Vati mir“ - sprich: Die Woche über ist Mutti dran und am Wochenende kann Vati sich leider auch nicht um den Haushalt kümmern, weil dann zieht er mit den Kleinen zum Fuß-

ballplatz und zwischendurch wäscht er sein Auto. Zu erinnern ist an die fast vollständige Ignoranz der Gewerkschaften gegenüber der Teilzeitarbeit über Jahrzehnte hinweg, oder auch an den „Jahrhundertkampf“ um die 35-Stunden-Woche, in den nur mit Mühe und am Rande der Gesichtspunkt der Vereinheitlichung der Arbeits- und Lebenschancen von Männern und Frauen integriert werden konnte. Zu erinnern ist vor allem auch daran, daß sich die Gewerkschaften der schon frühzeitig von den Gewerkschaftsfrauen auch unter geschlechterpolitischer Perspektive geforderten Diskussion über die weitere Perspektive der Arbeitszeitpolitik jenseits des Horizonts der 35-Stunden-Woche schlicht verweigert haben.

Die „patriarchale Blindheit“ der Gewerkschaften gegenüber Handlungsbedarf en, die eher von Frauen als von Männern artikuliert werden, hat dazu beigetragen, daß die Gewerkschaften sich mit ihrer arbeitszeitpolitischen Weichenstellung der achtziger Jahre -mit der darin enthaltenen Tabuisierung weiterer Arbeitszeitverkürzungen jenseits der 35-Stunden-Woche und der rein defensiven Frontstellung gegenüber jeder Form der Arbeitszeitflexibilisierung - konzeptionell und faktisch zum Teil selbst in die Position hineinmanövriert haben, aus der heraus sie heute der rationalisierungspolitisch motivierten Arbeitszeitpolitik der Arbeitgeber und der Bundesregierung nur noch hinterherhecheln können. Hätten sie doch auf die Frauen gehört!

Hätten die Gewerkschaften die zeitliche Struktur ihres Leitbildes der Erwerbsarbeit weniger an männlichen und stärker an weiblichen Erwerbsbiographien orientiert, wären sie gar nicht erst auf den Irrtum verfallen, die Vielfalt und Dynamik des Lebens in Einheitsnormen pressen zu wollen, die Erwerbsarbeit als Maßstab für alles zu sehen, und dem Leben jenseits der Erwerbsarbeit nur eine Entfaltungschance als Restgröße und abhängige Variable einzuräumen. Sie wären auch nicht auf die Idee gekommen, „die Wechselfälle des Lebens“ - wie im noch geltenden Grundsatzprogramm - nur und ausschließlich als Störung und Bedrohung des ewig gleichförmigen Arbeitslebens ihrer Klientel zu sehen. Zu den Wechselfällen des Lebens gehören eben nicht nur Krankheit und Arbeitslosigkeit, sondern auch der Kinderwunsch und seine Realisierung, sowie andere Ereignisse, wie die Liebe oder kulturelle Interesse, oder politisches Engagement, nach denen sich der Stellenwert der Berufs- und Erwerbstätigkeit relativiert und differenziert. Allgemein kürzere, differenziertere und flexiblere Arbeitszeiten wäre eine der programmatischen Konsequenzen eines solchen an der Vielfalt und Dynamik individueller Lebensentwürfe orientierten Leitbildes der Erwerbsarbeit gewesen - und die Begriffe Arbeitszeitflexibilisierung und Zeitsouveränität hätten nie im Arsenal profitorientierter Zeit-Bewirtschaftung auftauchen und die Gewerkschaften in die Defensive drängen können.

Das Lied vom Teilen

Auch für die Lohnpolitik lassen sich die praktischen Konsequenzen des patriarchalen Leitbildes der Erwerbsarbeit leicht verdeutlichen: als erstes

stellt sich die Frage nach der absoluten Priorität der Lohnpolitik gegenüber allen anderen gewerkschaftlichen „Kernaufgaben“, insbesondere aber gegenüber der Zeitpolitik. Vor allem ist fraglich, ob sich diese tatsächlich - wie beispielsweise die Sozialwissenschaftler Helmut Wiesental und Karl Hinrichs meinen - aus einer *allgemeinen* „Lohnpräferenz“ ableiten läßt, oder ob bei diesem Erklärungsmuster nicht - wie ja nicht nur bei den Gewerkschaften, sondern auch bei der Wissenschaft üblich - *spezifisch männliche* Präferenzen unzulässigerweise zu einer allgemeinen Präferenz umgedeutet werden. Sofern aber die Lohnpräferenz die Zeitpräferenz tatsächlich überwiegt, egal ob bei Männern oder bei Frauen oder bei beiden, so stellt sich zweitens die Frage, ob und inwieweit diese nicht *auch* durch die gewerkschaftliche Politik erzeugt oder zumindest verstärkt wurde.

Was die geschlechtsspezifische Präferenzstruktur bezüglich Zeit und Geld anbelangt, so sind dazu vor allem zwei Feststellungen zu treffen:

1. Die zu über 90 Prozent weiblichen Teilzeitbeschäftigten haben keine „Präferenz“ für *Teilzeitarbeit* mit all den Nachteilen, die in der Regel mit der Teilzeitbeschäftigung verknüpft sind, sondern sie haben eine Präferenz für *kürzere und flexiblere Arbeitszeiten* - und nehmen, da sie diese Präferenz nicht auf andere Weise realisieren können, dafür die Nachteile der Teilzeitbeschäftigung in Kauf. Die rapide Ausweitung der Teilzeitarbeit in den sechziger und siebziger Jahren (!) war schon damals in erster Linie ein Votum für eine konsequente und beschleunigte Politik der Arbeitszeitverkürzung bei gleichzeitiger Arbeitszeitflexibilisierung - gerade auch damit Männer in die Lage versetzt werden, sich angemessen um die eigenen Kinder und die Bewältigung des eigenen Alltags zu kümmern. Ein Votum, das die Gewerkschaften allerdings systematisch überhört haben.

2. Die durchschnittliche Arbeitszeitpräferenz der Frauen liegt (in Westdeutschland) schon seit Jahren bei unter 30 Stunden pro Woche, während sie bei Männern nur knapp unter der 40-Stunden-Marke hegt.¹ Dieses Ergebnis der Arbeitszeitpräferenzforschung wird nicht nur weitgehend ignoriert, sondern, wenn es denn wahrgenommen wird, wieder einmal als weibliche Vorliebe für Teilzeitarbeit statt für allgemein kürzere Arbeitszeiten (auch mit entsprechenden Einkommenseinbußen) interpretiert - eine Vorliebe, die allerdings von Männern bedauerlicherweise nicht geteilt wird.

Eine neue Gewichtung der Lohn- und Zeitpolitik ist also aus der Perspektive der Frauen längst überfällig. Statt die daraus resultierenden Handlungsspielräume gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik aktiv zu nutzen, statt aktiv auf

1 „Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten, und dabei berücksichtigen, daß sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde, wieviele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?“ - Diese Frage wird einem repräsentativen Querschnitt der westdeutschen Bevölkerung seit Jahren regelmäßig im Rahmen des sogenannten Sozioökonomischen Panels gestellt. Danach ergaben sich von 1985 bis 1990 relativ stabile Durchschnittswerte von rund 29-30 Stunden bei Frauen und rund 38-39 Stunden bei Männern. - Vgl. Karin Schulze-Buschhoff, Arbeitszeitpräferenzen. Basisdaten für eine bedürfnisgerechte Arbeitszeitgestaltung. Arbeitspapiere aus der Arbeitsgruppe Sozialberichterstattung am Wissenschaftszentrum Berlin, P 94-102, Berlin 1994.

Männer einzuwirken, sich stärker an weiblichen Vorbildern als an eigenen Anachronismen zu orientieren, kleben die Gewerkschaften selbst am Fetisch „Geld“ und verschenken die nicht nur geschlechter- sondern auch arbeitsmarktpolitisch unverzichtbare Zukunftschance „Zeit“.

Wie sehr die Gewerkschaften dabei selbst Teil und aktive Stütze des männlichen Konservatismus sind, wurde beispielhaft in der westdeutschen Auseinandersetzung um den Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzungen Ende der achtziger Jahre deutlich: Im nachhinein hat es sich als großer Fehler der Gewerkschaften erwiesen, daß sie die damalige Initiative von Oskar Lafontaine zur Beschleunigung der Arbeitszeitverkürzung durch differenzierte Regelungen des Lohnausgleichs, die selbst unter Männern einigermaßen populär war, brüsk zurückgewiesen haben, statt sie als Chance für die Reaktivierung ihrer Arbeitszeitpolitik zu nutzen, und sich vor allem von anachronistischen Selbstblockaden zu befreien, die sie in ein heute kaum noch korrigierbares strategisches Vakuum gegenüber arbeitszeitpolitischen Konzepten der Arbeitgeber, wie beispielsweise das VW-Modell, hineintreiben.

An der Herausbildung einer neuen Kultur des Teilens, die nicht einfach nur der Rhetorik des Verzichts folgt, sondern neue und bessere Zukunftsperspektiven eröffnet, hätten sich die Gewerkschaften im übrigen schon längst aktiv beteiligen können, wenn sie die schon lange offenkundigen Interessenkonflikte zwischen Männern und Frauen erstens als internen Verteilungskonflikt begriffen, und ihn zweitens nicht a priori zugunsten der Männer entschieden hätten. Jedenfalls unter Gewerkschaftsfrauen ist schon seit langem klar, daß sich weder die geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen noch die geschlechtsspezifischen Positions- und Statusstrukturen auf dem Wege der Verteilung von Zuwächsen (an Geld und Arbeitsplätzen) beseitigen lassen—also ohne daß die Männer Pfründe und Privilegien abgeben. Hätten sich die Gewerkschaften diesem Problem etwas früher bzw. überhaupt jemals gestellt, dann wären sie heute vielleicht nicht so hilflos angesichts der offenkundigen Tatsache, daß die Reintegration der Arbeitslosen in das Erwerbssystem gigantische Anstrengungen erfordern, in jedem Fall aber auch eine Form von Solidarität, die nicht zuletzt auch die Gewerkschaften der deutschen Arbeitnehmerschaft gründlich abtrainiert haben, nämlich das Teilen.

Daß das gewerkschaftliche Leitbild der Erwerbsarbeit auf der Voraussetzung der Vollbeschäftigung beruht und dem Traum von der „immerwährenden Prosperität“ (Burkart Lutz) huldigt, läßt sich sicher nicht (allein) der männlichen Hegemonie anlasten. Daß aber Vollbeschäftigung und Prosperität in diesem Leitbild an Formen und Kriterien gekoppelt sind, die deren Realisierung unter den gegebenen Bedingungen ausschließen, hat sehr wohl mit der Dominanz männlicher Wertstrukturen und Verhaltensorientierungen in den Gewerkschaften zu tun - ebenso wie die Tatsache, daß es die Gewerkschaften versäumt haben, eine Kultur des internen Interessenausgleichs und der Lösung interner Verteilungskonflikte auszubilden.

Kapital und Arbeit - eine schwierige Unterscheidung?

Die Nachrangigkeit der sogenannten Frauenfrage für gewerkschaftliche Politik leiten diese traditionell aus dem für sie dominanten Interessenkonflikt zwischen Kapital und Arbeit ab. In der Praxis erweist sich die Gegnerschaft zwischen Kapital und Arbeit allerdings häufig als Allianz zwischen zwei männerbündisch organisierten und orientierten Kontrahenten, die sich durchaus einig sind in ihrer Mißachtung der (unbezahlten und bezahlten) Arbeit von Frauen *und* in ihrer „Konfliktpartnerschaft“ (Walther Müller-Jentsch), wenn es beispielsweise um die Abschaffung oder überdurchschnittliche Anhebung der unteren Lohngruppen geht, um die Veränderung der Arbeitsorganisation zugunsten von Sekretärinnen, Stenotypistinnen usw., oder um Arbeitszeitpolitik, die sich vorrangig an den Interessen von Frauen orientiert. Und wenn es um betriebliche Frauenförderpläne geht, die einerseits in die Personalhoheit der Arbeitgeber und andererseits in die Konkurrenzvorteile von Männern wirksam eingreifen.

Es gibt einen sehr lesenswerten Artikel von Niklas Luhmann mit dem Titel: „Kapital und Arbeit - eine schwierige Unterscheidung“. Ich teile die Grundtendenz der Überlegung von Luhmann nicht, die auf die Auflösung des Widerspruchs zwischen Kapital und Arbeit und das seines Erachtens damit unaufhaltsame Absterben der Gewerkschaften hinausläuft. Aber ich teile eine Grundthese der Luhmann'schen Überlegungen, die besagt, daß die Form, in der der Interessenwiderspruch zwischen Kapital und Arbeit gewerkschaftlicher Seite ausgetragen wird, auch das Moment der „Externalisierung interner Inkonsistenzen“ in sich trägt. Auf gut deutsch und die sogenannte Frauenfrage angewandt: indem man „dem Kapital“ - wer und was auch immer das sei - alles Übel dieser Welt und damit natürlich auch die Diskriminierung und Benachteiligung von Frauen anlastet, hat man das interne Problem patriarchaler Strukturen, Wertemuster und Verhaltensweisen zwar nicht gelöst, aber programmatisch anderen Ortes abgeladen. Eine beliebte Form dieser „Externalisierung interner Inkonsistenzen“ ist die Funktionalisierung des Interessengegensatzes zwischen Kapital und Arbeit für die Legitimation frauenfeindlicher Politik — sei es z. B. mangelndes Engagement zur Absicherung der Teilzeitarbeit oder seien es Konfliktlösungen zu Lasten der unteren Lohngruppen, die regelmäßig der Übermacht des „Gegners“ angelastet werden - und für die Disziplinierung aufmüppiger Gewerkschaftsfrauen.

Die ideelle Grundlage der Allianz der Gewerkschaften mit dem Kapital in der sogenannten Frauenfrage ist ein durchaus gemeinsamer Begriff von Arbeit, die auch seitens der Gewerkschaften ihrem Sinn, ihrer Form und ihrem Inhalt nach in erster Linie bestimmt wird durch die Imperative der Kapitalverwertung, denen dann in einem zweiten Schritt die Belange der Beschäftigten entgegen gestellt werden. Das heißt: Tätigkeiten, mit einem der Logik der Kapitalverwertung nicht voll unterworfenen Eigensinn, mit einer nicht dem Zeitregime der Beschleunigung entsprechenden Zeitstruktur und einer nicht der Dynamik von Akkumulation folgenden Eigenart, werden von

diesem Arbeitsbegriff von vornherein nicht erfaßt. Dabei ist die Frage, was letztendlich den Ausschlag gibt für diesen Akt der Verdrängung, Entwertung und Verleugnung - daß die Arbeit nicht oder nur begrenzt marktfähig ist und/oder daß sie von Frauen geleistet wird - ebenso müßig wie die Frage, ob das Wirtschafts- und Gesellschaftssystem in dem wir leben, vorrangig patriarchal oder vorrangig kapitalistisch geprägt ist. Festzuhalten bleibt nur, daß es eine Interessenkongruenz von Männern und Kapital in der Verleugnung und Entwertung von Frauen und ihrer Arbeit gibt, daß sich hinter dem antikapitalistischen Gestue der Gewerkschaften eine tiefe Verstrickung in die Logik des Kapitals auf Kosten der Frauen verbirgt, und daß Frauen, wenn sie die patriarchale Organisation der Arbeit angreifen, unausweichlich in Konflikt mit der kapitalistischen Wirtschaftsweise geraten, in der die Gewerkschaften tatsächlich beides sind: Gegenmacht und Ordnungsfaktor - letzteres auch auf Kosten der Frauen.

Der Fetisch „Technik“ und der „Industrialismus“ der Gewerkschaften

Im gewerkschaftlichen Leid mit der Erwerbsarbeit steckt nicht nur die Unterwerfung des ganzen Lebens unter einen Teilbereich - nämlich die Erwerbsarbeit, darin steckt auch die Zentrierung des gesellschaftlichen Arbeitsprozesses als ganzes auf das Segment der Großindustrie. Und zwar in dreifacher Weise:

1. Dominiert im gewerkschaftlichen Leitbild der Erwerbsarbeit die industrielle Facharbeit so sehr, daß Angestellten- und Bürotätigkeiten - und erst recht die neuerdings sogenannten kurativen Tätigkeiten - nur unter Vorbehalt das Prädikat „Arbeit“ zugestanden wird. Konsequenterweise widmen sich die Gewerkschaften denn auch heute, seitdem sie erkannt haben, daß sie sich wohl auch um neue Arbeitnehmergruppen jenseits des Stammklientel der Facharbeiterschaft bemühen müssen, mit Vorrang und Vorhebe der technischen Intelligenz.
2. Ist das gewerkschaftliche Leitbild der Erwerbsarbeit fixiert auf die über Erwerbsarbeit vermittelte Teilhabe am industriell produzierten Warenwohlstand und damit tief verwurzelt in den Werthierarchien und der Entwicklungslogik kapitalistischer Industriegesellschaften.
3. Beinhaltet das gewerkschaftliche Leitbild der Erwerbsarbeit eine hierarchische Struktur des gesellschaftlichen Arbeitsprozesses auch insofern, als dieser insgesamt nicht nur auf seinen industriellen Kern zentriert, sondern als davon vollständig abhängig gesehen wird. Tatsächlich ist der gesellschaftliche Arbeitsprozeß so organisiert, daß die verschiedenen Arbeitsbereiche (zu denen neben der Warenproduktion auch so elementare Arbeitsfelder wie Erziehung, Bildung, Kultur, Versorgung und Pflege, Politik etc. gehören) eben nicht gleichberechtigt zusammenwirken, sondern alles erscheint abhängig von der „Leistungskraft“ der Industrie, aus der über Abgaben, Steuern, Transferleistungen alles andere limitiert wird. Die Zentrierung des gesellschaftlichen

Arbeitsprozesses auf seinen industriellen Sektor liegt keineswegs in der Natur der Arbeit, sondern ist eine Konstruktion. Das gewerkschaftliche Leitbild der Erwerbsarbeit vollzieht diese Konstruktion aber nicht nur nach, sondern erhebt sie zur gewerkschaftlich akzeptierten Norm.

Es liegt auf der Hand, daß die Fixierung des gewerkschaftlichen Leitbildes der Erwerbsarbeit auf den industriellen Sektor des gesellschaftlichen Arbeitsprozesses insbesondere für Frauen problematisch ist - sie ist aber längst auch für die Gewerkschaften insgesamt prekär geworden, weil sie

- den Gewerkschaften den Zugang zu großen und größer werdenden Beschäftigtengruppen erschwert und teilweise sogar versperrt,
- die Kritikfähigkeit der Gewerkschaften gegenüber beispielsweise den ökologischen Risiken der industriekapitalistischen Wirtschaftsweise beschränkt und schließlich
- die Phantasie der Gewerkschaften hinsichtlich gesellschaftlicher Reformperspektiven erheblich beeinträchtigt, weil sie diese - wenn nicht von vornherein nur in den Kategorien des Warenwohlstands, dann doch zumindest nur in Abhängigkeit von der Leistungskraft der Industrie - als einzige Alimentationsquelle gesellschaftlich notwendiger oder wünschenswerter Arbeit denken kann.

Die Gewerkschaften geraten damit in den Sog der „Deindustrialisierung“ des gesellschaftlichen Arbeitsprozesses, in dem seit langem das durch den industriellen Sektor gebundene Arbeitsvolumen und der Anteil der Industrieproduktion an der volkswirtschaftlichen Wertschöpfung immer weiter abnehmen. Diese „Deindustrialisierung“ ist nicht nur nicht zu stoppen, sondern sie ist in ökologischer Hinsicht und im Sinne der Rückbindung des gesellschaftlichen Arbeitsprozesses an eine vernünftige und demokratisch konzentrierte Sinngebung auch wünschenswert. Den Gewerkschaften kann sie unter Fortgeltung ihres Leitbildes der Erwerbsarbeit aber nur als Bedrohung des eigenen Bestandes erscheinen. Gesellschaftlichen Reformprojekten, die der Intention und der Perspektive nach über den Horizont der Industriegesellschaft hinaus weisen, müssen die Gewerkschaften sich folglich verweigern oder gar entgegenstellen. Sie werden auf diese Weise zu dem, als das sie heute bereits vielfach wahrgenommen werden: zum konservativen Hemmschuh gesellschaftlichen Fortschritts. Wie absurd die Fixierung auf die industrie-gesellschaftliche Entwicklungsdynamik als Basis und Rahmen einer Strategie zur Lösung der Gegenwartsprobleme und zur Bewältigung der Zukunftsaufgaben ist, wird deutlich an dem auch bei den Gewerkschaften verbreiteten Hoffen auf das Ersatzauto, also auf die Erfindung irgendeiner Ware, die alle brauchen oder mit freundlichem Nachdruck der Werbeindustrie wenigstens wollen, damit wir alle wieder arbeiten können, so wie früher.

Abhängigkeit als Programm

Das gewerkschaftliche Leitbild der Erwerbsarbeit korrespondiert mit männlichen Werthaltungen gegenüber der Hausarbeit in doppelter Weise: Sie

wird erstens möglichst nicht wahrgenommen, und zweitens, wenn denn doch einmal, als blanke Beleidigung des männlichen Geschlechts abgelehnt. Die nur negative Wertung häuslicher Tätigkeiten reflektiert zwar deren gesellschaftliche Mißachtung, ist aber keineswegs gerechtfertigt aus dem Charakter und dem „Eigenwert“ der Hausarbeit, vor allem dann, wenn sie sich mit Tätigkeiten der Kinderbetreuung verbindet. Hinsichtlich der Sinnhaftigkeit und teilweise auch der Eigenverantwortlichkeit häuslicher Tätigkeiten sind diese keineswegs „minderwertig“. Die männliche Verunglimpfung der Hausarbeit - jedenfalls dann, wenn sie ihnen selbst als Anforderung gegenübertritt — korrespondiert mit einer mangelnden Kritikfähigkeit gegenüber der Erwerbstätigkeit, insbesondere was deren Sinn und Eigenverantwortlichkeit anbelangt.

Lang und Kuhlmann haben es in ihrem Beitrag zur DGB-Reform noch einmal sehr deutlich betont: „Das Spezifikum der Gewerkschaften ist die Interessenvertretung und die Gestaltung der Erwerbsarbeit *als abhängige Arbeit*“ (Hervorhebung von mir). Bei solchen Formulierungen drängt sich die Frage auf, warum die Gewerkschaften sich nicht gleich umbenennen in den „Allgemeinen Deutschen Abhängigen Bund“. Es fragt sich aber auch, wie die Gewerkschaften aus ihrer Fixierung auf die Kategorie der „Abhängigkeit“ positive Gestaltungsoptionen von Erwerbstätigkeit ableiten wollen.

Der DGB fordert zwar Mitbestimmung und Partizipation auf allen Ebenen und in allem Bereichen, aber in seiner Vorstellung und auch in seinem Leitbild von Erwerbsarbeit bleibt der einzelne Erwerbstätige an den Status des in jeder Beziehung abhängig Beschäftigten gebunden, so daß er nur im Kollektiv bzw. nur via Repräsentation seiner Interessen und Belange durch die gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung Partizipation und Autonomie gewinnen kann. Aus dieser Perspektive konnten die Gewerkschaften beispielsweise die rapide Ausweitung der Teilzeitarbeit in den siebziger Jahren, da sie sich ja nicht über einen kollektivorganisierten und erst recht nicht über einen gewerkschaftlich kontrollierten Prozeß vollzogen hat, nicht als das wahrnehmen, was er *auch* war: nämlich ein teilautonomes Zeitarrangement, mit dem Frauen individuell - und darin eher unterstützt von den Arbeitgebern als von den Gewerkschaften - ein Problem lösten, für das ein kollektives Reglement nicht zur Verfügung stand. Aus dieser Perspektive erleben die Gewerkschaften aber auch jede andere Form individueller Autonomie in und gegenüber der Erwerbsarbeit als Bedrohung der eigenen Existenz- und Handlungsbedingungen. Selbständigkeit und individuelle Handlungsautonomie wird auf diese Weise zu einem Negativ-Szenario, gegen das die Gewerkschaften die Vorzüge der Abhängigenbeschäftigung verteidigen.

Diese Haltung trifft die gesellschaftliche Realität insofern, als tatsächlich viele Selbständige und Freiberufler faktisch in erheblich bedrückenderen Abhängigkeitsverhältnissen stehen, als nicht wenige Arbeitnehmer. Das heißt aber nicht unbedingt, daß sie ihren Status als Selbständige oder freiberuflich Tätige unbedingt gegen den der abhängig Beschäftigten eintauschen wollten. Aber unabhängig davon finden sie in den Gewerkschaften sowieso keine Inter-

essenvertretung, weil diese ihre Zuständigkeit an das formale Kriterium eines Arbeitsvertrages binden und weil dieser Kreis von „arbeitenden Menschen“ ebenso wenig in das einfache Schema Arbeitnehmer - Arbeitgeber hineinpaßt wie die Arbeit von Hausfrauen oder derjenigen, die in Bereichen tätig sind, den man früher alternative Betriebe nannte und heute den zweiten Arbeitsmarkt. Neben der Fixierung auf individuelle Facharbeit ist die Fixierung auf das tradierte Reglement der lohnabhängigen Beschäftigung ein zweiter Grund, daß sich die Gewerkschaften als „Partei der Arbeit“ auf ein immer kleiner werdendes Segment ihres eigentlichen Gegenstands selbst beschränken. Darüber hinaus werden sie zum Statthalter einer Organisationsform von Arbeit, nämlich der Lohnabhängigkeit, gegen die sie sich einst gegründet haben.

Es kommt auf die Schrittfolge an

Zurück zur Ausgangsfrage: Brauchen die Gewerkschaften ein neues Leitbild der Erwerbsarbeit? Oder: Brauchen die Frauen eine neue Gewerkschaft? Die hier vertretene Position zur ersten Frage ist wohl hinlänglich deutlich geworden: Ja, die Gewerkschaften *brauchen* ein neues Leitbild der Erwerbsarbeit, aber ob sie sich aus den ihrem alten Leitbild zugrundeliegenden patriarchalen Denk- und Handlungsmustern lösen *können*, ist einigermaßen fraglich. Solange aber die Gewerkschaften an ihrem patriarchalen Leitbild der Erwerbsarbeit festhalten, hat dies selbstverständlich auch organisationspolitische Konsequenzen: gewerkschaftliche Frauenpolitik wird verstanden als die Vertretung der Sonderinteressen einer kontrafaktisch zur Minderheit stigmatisierten Personengruppe und mit entsprechenden Organisationsstrukturen und Handlungsmacht ausgestattet. Eingebunden in die strategische Priorität männlicher Interessen läuft die von den Gewerkschaftsfrauen selbst getragene „gewerkschaftliche Frauenarbeit“ damit aber nicht nur Gefahr frustrierender Vergeblichkeit, sondern sie steht darüber hinaus auch unter einem erheblichen Risiko der aktiven Mitwirkung an der Reproduktion jener patriarchalen Verhältnisse, zu deren Überwindung sie eigentlich beitragen will.

Gleichwohl stellt sich die Frage, ob die Gründung einer Frauengewerkschaft ein geeigneter und gangbarer Ausweg aus diesem Dilemma gewerkschaftlicher Frauenpolitik ist. Ich fürchte, einen wirklichen Ausweg aus dem Dilemma, daß Frauenpolitik unter den gegebenen Verhältnissen diese an der einen Stelle stabilisiert, während sie sie an der anderen angreift, gibt es nicht. Das heißt allerdings nicht, daß sich das Nachdenken über optimale oder zumindest bessere Organisationsformen gewerkschaftlicher Frauenpolitik erübrigt, denn auch wenn die Frauenbewegung dem Rhythmus der Echternacher Springprozession folgt, stellt sich immer noch die Frage nach der Schrittfolge: „Zwei Schritte vor, einen zurück“ - oder: „ein Schritt vor, zwei Schritte zurück“.

„Nachbemerkung und Zurücknahme“ (Wolf Biermann) - aus gegebenem Anlaß.²

² Die Nachbemerkung nimmt Bezug auf die Beschlüsse der 15. Ord. DGB-Bundeskongresses vom 13. bis 17.6.1994 in Berlin.

1. Die Frauenbewegung hat zu lange gegen das Argumentationsmuster des „Grundwiderspruchs“ angekämpft, als daß sie auf die Idee kommen könnte, nun ihrerseits aus dem Geschlechterkonflikt alles und jedes erklären und ableiten zu wollen. Aber gerade weil dieser im herrschenden Denken systematisch übergangen wird, ist es notwendig zu zeigen, wie stark der Geschlechterkonflikt auch und gerade scheinbar geschlechtsneutrale Verhältnisse strukturiert.

2. Der letzte DGB-Bundeskongreß hat einstimmig (!) die Empfehlung der Antragsberatungskommission angenommen, nach der in die Satzung des DGB nur eine Soll-Bestimmung zur Repräsentanz von Frauen in gewerkschaftlichen Gremien entsprechend ihrem Mitgliederanteil aufgenommen wird - und nicht, wie im Antrag des Bundesfrauenausschusses ursprünglich vorgesehen: eine Muß-Bestimmung. D. h. die weiblichen Delegierten haben unter dem Druck der männlichen Hegemonie auf diesem Kongreß gegen den eigenen Antrag gestimmt - und gesprochen. Das Hauptargument: man wolle dem DGB noch eine Chance geben, sich dem sanften Druck der Soll-Bestimmung zu beugen. Die Geduld der Frauen ist die Macht der Männer!