

Männerbund Gewerkschaft

Thomas Gesterkamp, geb. 1957, Studium der Soziologie, Pädagogik und Publizistik in Hamburg und Münster, ist Journalist in Köln. Bei Rowohlt ist kürzlich sein (zusammen mit Dieter Schnack verfaßtes) Buch „Hauptsache Arbeit — Männerzwischen Beruf und Familie“ erschienen.

Die Arbeiterbewegung war immer eine Männerbewegung. Sie hat das selten offen ausgesprochen, sondern ihre sozialen und gesellschaftspolitischen Ziele stets allgemein und scheinbar geschlechtsneutral formuliert. Über hundert Jahre lang ging es den Gewerkschaften vorrangig darum, die materielle Situation ihrer wichtigsten Klientel zu verbessern: Der Verdienst eines männlichen Facharbeiters sollte ausreichen, um sich und seine Angehörigen allem ernähren zu können.

Leitbild: der männliche Alleinverdiener

„Schafft Zustände, worin jeder herangereifte Mann ein Weib nehmen, eine durch Arbeit gesicherte Familie gründen kann“, hieß es 1866 in einer Denkschrift der deutschen Abteilung der Internationalen Arbeiterassoziation. Das bürgerliche Ideal, die eigene Partnerin als Hausfrau von der Erwerbsarbeit freizustellen, hat im proletarischen Lager von jeher Anklang gefunden. Zu Beginn der Industrialisierung konnte sich nur eine kleine Minderheit die Umsetzung dieses Lebensmodells finanziell erlauben. Für die meisten Gewerkschaftsmitglieder blieb es lange eine unerreichbare Wunschvorstellung. Weibliche Berufstätigkeit war im Arbeitermilieu stets Zwang; es gab keine Wahlmöglichkeit zwischen Familie und Beruf. Im Kern hat sich daran bis heute wenig geändert. Überspitzt ausgedrückt: Die Frau des Monteurs steht hinter der Käsetheke, weil das Einkommen ihres Mannes nur für ein bescheidenes Leben reicht. Die Mieten in den Ballungsgebieten sind hoch, die Familie möchte sich den Mittelklassewagen leisten und die Kinder verlangen nach den neuesten Marken-Turnschuhen und CD-Roms.

Die Lohnpolitik der Gewerkschaften orientiert sich seit Generationen am Leitbild des männlichen Alleinverdieners, für den die Erwerbsarbeit im Zentrum des Lebens steht. Der Familienernährer ist, wenn auch nicht immer klar benannt, der Maßstab, wenn Tarifforderungen erhoben werden. Nirgendwo haben sich proletarische Arbeitsmythen so hartnäckig gehalten wie in Teilen der Gewerkschaftskultur. Da steht der Mann noch wie eine Eiche. Die verrußten Gesichter der demonstrierenden Bergleute signalisieren Beharrlichkeit. Es gibt ihn noch, den Helden der Arbeit, der rund um die Uhr bereit ist, zu kämpfen und seine Lebenskraft zu opfern. Am frühen Morgen verläßt er mit Butterbrot und Henkelmann in der Tasche sein trautes Heim und begibt sich auf das unwegsame Terrain der industriellen Welt. Seine Arbeitsbedingungen, so das nahezu ungebrochene Selbstverständnis der Gewerkschaften, gilt es zu verbessern; er soll möglichst viel verdienen, damit sich die Seinen ein besseres Leben leisten können.

Der fleißige Facharbeiter, der mit vollem Einsatz für seine Familie schafft, hat allerdings zunehmend mit Irritationen zu kämpfen. Sein Fabrikarbeitsplatz ist von Rationalisierung bedroht, und auch sein privates Lebenskonzept wird in Frage gestellt. Das gesellschaftliche Ansehen von Nur-Hausfrauen und Nur-Müttern ist, zumindest in den Großstädten, auf einem Tiefpunkt angelangt; Frauen stellen ihr Recht auf eine eigene Erwerbsbiographie heraus. Im Zuge dieses Wertewandels spielen die Gewerkschaften

überwiegend die Rolle einer konservativen Organisation, die am aus ihrer Sicht Bewährten festhält. Impulse für ein modernes Leitbild der Erwerbsarbeit, das die neuen Verhältnisse zwischen den Geschlechtern berücksichtigt, gehen von den Arbeitnehmerverbänden kaum aus.

Zäh und aus historischen Gründen durchaus verständlich, verteidigen sie das männliche Normalarbeitsverhältnis, das in der Vergangenheit Schutz vor der Willkür kapitalistischer Dienstherrn bot. Der geregelte Arbeitstag, durch Verträge und Gesetze garantiert, eröffnete den Arbeitnehmern einst überhaupt erst den zeitlichen Spielraum für ein Privatleben. Seine Durchsetzung gilt zu Recht als Fortschritt und als Erfolg der Gewerkschaftsbewegung. Unausgesprochene Bedingung war aber immer ein Lebenskonzept, das auf der traditionellen Trennung der Geschlechtsrollen basierte: Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie.

Im Kampf um kürzere Arbeitszeiten haben die Gewerkschaften stets auf das Prinzip des Normalarbeitstages gesetzt. Geringere Stundenzahlen kamen für sie immer nur bei vollem Lohnausgleich in Frage. Ein Sturm der Entrüstung ging deshalb durch das organisierte Arbeitnehmerlager, als der SPD-Politiker Oskar Lafontaine 1988 mit unkonventionellen Ideen die Massenarbeitslosigkeit bekämpfen wollte. Er schlug ein Konzept der Arbeitszeitverkürzung in großen Schritten vor, das mit Einkommenseinbußen verbunden gewesen wäre. Dieses Abweichen vom Dogma männlicher Normalarbeit sanktionierten die Gewerkschaftsführer damals einhellig.

Gewerkschaften: wenig Sinn für partnerschaftliche Lebensentwürfe

Veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen rütteln an den alten Tabus. In Krisensituationen wie bei Volkswagen haben die Automobilwerker kürzere Arbeitszeiten und schlechtere Bezahlung akzeptiert, um Entlassungen zu vermeiden. Die Erosion des Normalarbeitstages, bisher die Basis gewerkschaftlicher Verhandlungsmacht, scheint unvermeidlich. In Auseinandersetzungen mit diesem Phänomen machen es sich Gewerkschafter manchmal recht einfach. Sie verweisen auf Untersuchungen,¹ denen zufolge nur noch rund ein Viertel der Beschäftigten einer „Normalarbeit“ nachgeht. Nur noch eine Minderheit der deutschen Erwerbsbevölkerung ist nach dieser Lesart im Rahmen der tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit, an Werktagen und tagsüber tätig. Die Botschaft zwischen den Zeilen soll unliebsame Kritiker abwiegeln: Seht her, wir sind doch ganz flexibel, wir verteidigen doch gar nicht das Althergebrachte.

Der Schein trügt. Denn es geht um mehr als um Gleitzeit- oder Zeitkontomodelle, die formal vielleicht ebenfalls vom Normalarbeitstag abweichen mögen. Es geht darum, das männliche Leitbild des Hauptnährers und Vollzeitarbeiters in Frage zu stellen - zugunsten von neuen, partnerschaftlich orientierten Lebensentwürfen. Genau das tun die Gewerkschaften nicht. Im Kampf um die 35-Stunden-Woche konnten die DGB-Frauen nur mit Mühe ihrem Konzept Gehör verschaffen: Sie verlangten die Aufteilung der kürzeren Arbeitszeit auf einen familienfreundlichen Sechsstunden-Tag, während die meisten Männer Freischichtmodelle oder einen Zeitausgleich durch zusätzlichen Urlaub bevorzugten.

Ingrid Kurz-Scherf, die frühere Leiterin der Abteilung Tarifpolitik des DGB, erinnert daran, daß sich die männlichen Funktionäre damals schlicht geweigert haben, über Perspektiven der Arbeitszeitpolitik „jenseits des Horizonts der 35-Stunden-Woche“ zu diskutieren. Der gewerkschaftliche Arbeitsbegriff, so die Wissenschaftlerin, sei einseitig fixiert auf Erwerbsarbeit und ignoriere die von Frauen in den Pri-

¹ Vgl. etwa Hildegard Matthies u. a., Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt, Reinbek b. Hamburg 1994.

vathaushalten geleistete unbezahlte Arbeit. Mit dem Normalarbeitsverhältnis als gewerkschaftlichem Leitbild werde die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung zum Programm erhoben: „Die gleichbleibende Vollzeitbeschäftigung vom Abschluß der Ausbildung bis zur Rente der Männer setzt ein davon abweichendes Lebensmuster der Frauen voraus, da anderenfalls die generative und soziale Reproduktion der Gesellschaft nicht gewährleistet werden könnte“,²

Die von den Gewerkschaften verteidigte Normalarbeit ist Männerarbeit. Sobald eine Familie gegründet wird, ist sie untrennbar mit einer gebrochenen weiblichen Berufsbiographie verbunden. Normalarbeit läßt sich mit der Versorgung von Kindern nur dann vereinbaren, wenn Frauen auf Erwerbstätigkeit verzichten oder sich in der Welt der bezahlten Arbeit mit einer Randstellung zufrieden geben. Daß die Gewerkschaften die Wünsche vor allem von weiblichen Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten lange ignoriert haben, hat mit ihrer einseitigen Fixierung auf diese Form der Männerarbeit zu tun.

Die seit den siebziger Jahren zunehmende Teilzeittätigkeit von Frauen haben Gewerkschafter meist als verwerfliche Deregulierung des Arbeitsmarktes betrachtet. Die Idee einer anderen Zeitgestaltung wurde mit dem Hinweis auf ihre schlechte Umsetzung diskreditiert. Für die männlichen Tarifexperten handelte es sich schlicht um eine Grauzone, die von der Normalarbeit abwich. Die Zeitmodelle, mit denen Frauen mühsam Familie und Beruf unter einen Hut zu kriegen versuchten, denunzierten sie kurzerhand als Scheinlösung oder notwendiges Übel. Solche Argumentationsmuster sind bis heute zu hören. Sie beruhen letztlich auf einer tiefsitzenden Angst davor, daß Arbeit keinen zentralen Stellenwert mehr im Lebensentwurf der eigenen Klientel einnehmen könnte - und damit auch die Bedeutung der Gewerkschaften als Lobbyorganisation zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen gefährdet wäre.

Die Arbeitszeitdebatte wird im DGB bisher kaum unter dem Gesichtspunkt veränderter Geschlechterrollen geführt. Vier-Tage-Wochen mit begrenztem Lohnausgleich, wie im VW-Modell praktiziert, können sich die Funktionäre nur als Notstrategie gegen Entlassungen vorstellen. Die privaten Optionen solcher Modelle werden oft gar nicht als solche erkannt. Die Diskussion bei Volkswagen war symptomatisch: Kaum jemand sprach vom Zeitgewinn der Beschäftigten. Daß ein freier Tag mehr in der Woche mehr Zeit für das Privatleben, für Hobbys, für die Familie bedeutet, interessierte nur am Rande. Die Möglichkeit, daß der männliche VW-Arbeiter in dieser Zeit seine Kinder hüten könnte, spielte weder im männlich geprägten Betriebsrat noch im aus Männern bestehenden Vorstand eine Rolle.

Die Modellrechnungen, die Gewerkschaftsfunktionäre bei Streiks oder Tarifauseinandersetzungen aufmachen, wirken seltsam hausbacken. Immer wieder taucht die berühmte vierköpfige Familie auf: zwei Kinder, dazu eine Hausfrau und Mutter, und dann der alleinvertreuende Mann, der die Hypotheken auf das Reihenhaus nicht mehr bezahlen kann. Auf der Basis dieser Rollenverteilung werden Lohnforderungen legitimiert und kürzere Arbeitszeiten mit Teil-Lohnausgleich als unrealistisch abgetan. Daß die Ehefrau, vom Mann von Familienpflichten freigestellt, durch zusätzliche Berufstätigkeit die entstehenden Löcher stopfen könnte, liegt offenbar jenseit des Horizontes. Über neue Arbeitszeitmodelle, die für den einzelnen Arbeitnehmer mit weniger Einkommen verbunden sind, läßt sich nicht diskutieren, wenn die Frage der privaten Arbeitsteilung ausgespart bleibt.

Für Ingrid Kurz-Scherf war die Gewerkschaftspolitik vor allem der achtziger Jahre von „patriarchaler Blindheit“ geprägt. Die einseitige Perspektive aus Männersicht

² Ingrid Kurz-Scherf, Brauchen die Gewerkschaften ein neues Leitbild der Erwerbsarbeit? Oder: Brauchen die Frauen eine neue Gewerkschaft?, in: GMH 7/1994.

habe eine defensive „Frontstellung gegenüber jeder Form der Arbeitszeitflexibilisierung“ erzeugt. Die Gewerkschaften, so die Sozialwissenschaftlerin, hätten sich „zum Teil selbst in die Position hineinmanövriert, aus der heraus sie heute der Rationalisierungspolitisch motivierten Arbeitszeitpolitik der Arbeitgeber und der Bundesregierung nur noch hinterherhecheln können“.³

Gewerkschafter zeichnen in diesem Zusammenhang gerne stimmige Feindbilder, nach dem Motto: Der Arbeitgeber ist schuld; das Management ist es, das die praktische Umsetzung neuer Ideen blockiert. Angesichts der wachsenden Angebote von Unternehmen zeigt sich allerdings, daß die psychischen Blockaden bei den männlichen Arbeitnehmern manchmal größer sind als bei den Personalchefs. Betriebsräte bekommen schon Ärger mit ihrer Belegschaft, wenn es darum geht, Überstunden abzubauen. Für die angeblich so unbeliebte Samstagsschicht existieren in manchen Betrieben Wartelisten männlicher Mitarbeiter, die sich die lukrativen Wochenendschläge nicht entgehen lassen wollen. Es muß schon der dicke Knüppel kommen wie 30 000 angedrohte Entlassungen bei VW, ehe über kürzere Arbeitszeiten überhaupt nachgedacht wird. Und nur während einer Absatzflaute haben die Interessenvertreter eine Chance, ein solches Modell im Konsens mit ihrer Belegschaft durchzusetzen.

Die meisten Betriebsräte bevorzugen weiterhin klar strukturierte Arbeitsverhältnisse. Gerade in kleinen Firmen wollen die Arbeitnehmervertreter keine komplizierten Zeitsysteme, sondern sich auf eindeutige Vereinbarungen berufen können. Der Soziologe Markus Promberger zitiert einen bayerischen Betriebsrat mit den Worten: „Ich bin dafür, daß es da wieder einen Tarifvertrag gibt, wo alles drinsteht, die Arbeitszeit, für alle gleich, in jeder Woche und an jedem Tag. Und da haben wir dann nichts damit zu tun, das ist einfach so, und damit gehen wir dann zur Geschäftsleitung und sagen: So, da steht es schwarz auf weiß, und nicht so ein Wischiwaschi“.⁴

Zentrale Frage der Zukunft: Zeitsouveränität

Darin drückt sich das ganze Dilemma der Gewerkschaften bei der Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle aus: Das Wischiwaschi wird zunehmen, ob es den Betriebsräten paßt oder nicht. Es hilft nicht, dem standardisierten Normalarbeitsverhältnis hinterherzutraumern. Lebensstile unter dem Diktat des Normalarbeitsverhältnisses in Einheitsnormen pressen zu wollen, funktioniert nicht mehr. Die Gewerkschaften sollten aufhören, in dem Wunsch nach Vielfalt in der Berufswelt nur eine lästige Störung der ewig gleichförmigen Arbeitstätigkeit ihrer männlichen Klientel zu sehen. Zu den biographischen Zäsuren im Leben gehören eben nicht nur Krankheit oder Arbeitslosigkeit, sondern auch der Kinderwunsch und seine praktische Vereinbarkeit mit der eigenen Berufstätigkeit.

Beharrlich hält sich in Teilen der Gewerkschaftsbewegung der alte proletarische Antifeminismus, der Frauenerwerbsarbeit als Unterbietungskonkurrenz betrachtet und hinter vorgehaltener Hand in die konservative Litanei vom „Doppelverdienst“ einstimmt. Auch das Ideal der proletarischen Hausfrauenehe ist keineswegs ausgestorben. Die Gewerkschaftspolitik wird von Männern älterer Jahrgänge bestimmt, deren Gattin den Rücken für die zeitraubende Arbeit im Dienste der Bewegung freihält: Mit eigenen Arbeitszeiten von weit über 70 Stunden kämpfen sie für die Einführung der 35-Stunden-Woche. Die hohen Scheidungsziffern unter Spitzenfunktionären sprechen Bände: In den DGB-Organisationen wird alles andere als zeitpionierhaft gearbeitet.

³ Kurz-Scherf, Leitbild.

⁴ Markus Promberger. Was wird aus der Arbeitszeit? „Modernisierung“ der betrieblichen Arbeitszeiten zwischen Verkürzung, Pluralisierung und Differenzierung, München/Mering 1993.

Die durchaus vorhandene gewerkschaftliche Frauenbewegung bildet kein echtes Gegengewicht zum männlichen Arbeitsverständnis. Sie versucht eher, die männlich geprägten Strukturen auch weiblichen Mitarbeitern zugänglich zu machen. Im Mittelpunkt der traditionellen betrieblichen Frauenpolitik steht die Berufstätige ohne Kinder, die wie ihre männlichen Kollegen Vollzeit arbeitet. Die Frage der privaten Arbeitsteilung, die den Kern indirekter Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz bildet, wird ausgespart oder nur am Rande gestreift.

Nur zögernd beginnen die Gewerkschaften, den direkten Zusammenhang zwischen männlicher Vollzeit-Erwerbstätigkeit und weiblicher Unterstützung im Privaten wahrzunehmen. Die Forderungen von Frauen haben im DGB und seinen Organisationen sicherlich mehr Gehör als in vielen anderen gesellschaftlichen Gruppen oder Verbänden gefunden. Entsprechende Gremien wie die DGB-Frauenausschüsse werden allerdings als Spielwiese ausgegrenzt; unterschwellig haftet ihnen ein minderwertiger Sonderstatus an. Feministisches Gedankengut ist zwar in die Gewerkschaftsbewegung vorgedrungen, wird aber marginalisiert. Faktisch handelt es sich um eine Männerorganisation unter dem Deckmantel der Geschlechtsneutralität. Ein Männerbund reflektiert nicht über männliches Verhalten: Die Abwehr ist groß, die meisten DGB-Funktionsträger wollen keine Irritationen ihrer privaten Lebensweise zulassen.

Ein Ansatz zur Veränderung liegt darin, der Arbeitszeitpolitik künftig stärkere Priorität einzuräumen. In den Belegschaften, die überwiegend auf Lohnsteigerungen fixiert sind, wird eine solche Schwerpunktverlagerung auf starken Widerstand stoßen. Für die Gewerkschaften, die ja den Anspruch haben, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, kann das Phlegma ihrer (männlichen) Basis keine Freifahrtschein zum Nichtstun sein. Mit Krisenmanagement à la Volkswagen ist es langfristig nicht getan. Es geht um eine Öffnung hin zu neuen Wertorientierungen: Nur wenn die Gewerkschaften für ein Männerbild stehen, das nicht ausschließlich um die Erwerbsarbeit kreist, haben Frauen im Beruf tatsächlich neue Möglichkeiten.

Noch zu wenig verstehen der DGB und seine Organisationen die Veränderungen in der Arbeitswelt als Chance. Das Festhalten am Anker dessen, was hundert Jahre als „normal“ galt, ist zum Anachronismus geworden. DGB-Chef Dieter Schulte scheint begriffen zu haben, daß Zeitsouveränität die zentrale Fragestellung der Zukunft sein wird. Für seine unkonventionellen Vorschläge zur Arbeitszeitgestaltung hat er in den letzten Jahren immer wieder Prügel aus dem eigenen Lager bezogen. Nach wie vor greifen Funktionäre gerne auf die bewährten Erklärungsmuster zurück: Sie bewerten Teilzeitjobs als Übergangslösung oder unbezahlte Kurzarbeit. Sie führen statt dessen beredete Klage über unzumutbare Einkommensverluste durch die neuen Zeitkonzepte. Sie ignorieren schlicht, daß das Lebensmodell des männlichen Lohnarbeiters, der sein ganzes Leben lang eine Familie allein ernähren muß, für immer weniger Menschen zutrifft. Wenn sie als bedeutsame Großorganisation überleben wollen, werden sich die Gewerkschaften auf veränderte Lebensstile einzustellen haben.