# Elisabeth Vogelheim: Neue Wege zur Macht - Frauen in den Gewerkschaften

*Elisabeth Vogelheim, geb. 1952 in Altenhundem, Studium der Volkswirtschaft an der Universität Köln, war lange in der Forschungsförderung und gewerkschaftlichen Frauenpolitik tätig und ist seit 1996 als geschäftsführendes Hauptvorstandsmitglied der Gewerkschaft ÖTV für Gemeinden, berufliche Bildung/Bildung und Jugend verantwortlich.*

Es gehört zur politischen Korrektheit der führenden Männer in der Deutschen Gewerkschaftsbewegung, auch Interessen und Bedürfnisse der weiblichen Mitglieder zu vertreten. Dazu bauen sie viele Forderungen der Gewerkschaftsfrauen in ihre Reden ein. Zwar sind in Sachen „Quote" die meisten Gewerkschaften hinter Parteien und Verbänden zurück, aber die gewerkschaftlichen Frauenstrukturen, die in den meisten Gewerkschaften Frauenausschüsse heißen, stehen nicht zur Diskussion. Alle Gewerkschafterinnen, die in Frauenausschüssen arbeiten, begrüßen das. Sie beklagen, dass Jahrzehnte alte Forderungen, wie der Abbau der Lohndiskriminierung, die tarifliche Absicherung von Teilzeitarbeit oder auch die betriebliche Frauenförderung nie ernsthaft angegangen wurden. Deshalb ist auf dem Weg in das nächste Jahrhundert die Frage berechtigt, wohin gewerkschaftliche Gleichstellungspolitik gehen soll und welche Instrumente sie benötigt.

## Parallelstrukturen ohne Wirkung?

Vor einiger Zeit hatte ich ein Streitgespräch mit einem Unternehmensberater, der Gewerkschaften bei Organisationsentwicklungsprozessen unterstützt. Wir sprachen über Frauenstrukturen, über Chancen der Frauen, ihre Themen in der Organisation zu verankern und über ihre partielle Ohnmacht bei der Durchsetzung der Ziele. Der Unternehmensberater skizzierte die Strukturen: Einerseits die klassischen gewerkschaftlichen Gremien auf Orts-, Bezirks- sowie Bundesebene und andererseits die Frauenausschüsse. Kann es nicht sein, fragte er, dass diese Parallelstrukturen bewirken, dass die Themen der Frauen in den eigentlichen Organisationsstrukturen gar nicht vorkommen? Kann es nicht sein, dass diese Doppelstrukturen sogar eine Entlastungswirkung für die Männer in den Gewerkschaften haben, da sie es den Frauen ermöglichen, ihre Themen zu behandeln, und diese gleichzeitig in der männlich dominierten Gesamtorganisation keinen Stellenwert haben? Sind, so fragte er weiter, Frauenausschüsse wirklich ein geeignetes Instrument zur Durchsetzung von Frauenpolitik? Diese Frage erboste die anwesenden Frauen und es entstand der Verdacht, dass der Unternehmensberater geschickt worden war, um den Weg zur Auflösung der Frauenausschüsse vorzubereiten.

Sollte hier etwa die Arbeit einer ganzen Frauengeneration ad absurdum geführt werden? Jener Frauen, die seit den achtziger Jahren als Protagonistinnen für autonome Frauenthemen auch in der männerdominierten Institution Gewerkschaft gewirkt hatten. Wir er-

innern uns: lange Zeit war die gewerkschaftliche Frauenpolitik stark geprägt durch die Sozialpolitikerinnen der Nachkriegsgeneration. Mutterschutz, Arbeitsschutz, Rente und natürlich auch Lohngleichheit waren ihre Themen. Dabei ging es ihnen weniger um die Auseinandersetzung der Geschlechter in den eigenen Reihen. Die Protokolle der Frauenkonferenzen jener Zeit zeugen von einer großen Zuversicht in die Spezies Kollege, von dem wie selbstverständlich erwartet wurde, dass er die berechtigten Anliegen der Frauen unterstützt. Noch in den siebziger Jahren wurde die Journalistin Claudia Pinl mit ihrem Buch „Das Arbeitnehmerpatriarchat" (einer Binnensicht der deutschen Gewerkschaften) von Gewerkschaftsmännern und -frauen zur Persona non grata gestempelt.

Mit dem Erstarken der Bündnisgrünen, ihrer Vertretung im Deutschen Bundestag und dem Öffentlichwerden autonomer Frauenthemen, greifen dann auch Gewerkschafterinnen Themen der autonomen Frauenbewegung auf; die ersatzlose Streichung des § 218, das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung und die Thematisierung sexueller Belästigung. Die Forderung, Frauen den Zugang zu gewerkschaftlichen Mandaten zu ermöglichen und sie an der Macht zu beteiligen, ist so alt wie die Gewerkschaftsbewegung. In jenen Jahren aber bekam sie neue Impulse. Frauenförderpläne wurden gefordert und durchgesetzt, selbst die Quotierung wurde in einigen Gewerkschaften in der Satzung verankert. Die Macht schien nähergerückt.

Im Öffentlichen Dienst, zunächst im Westen, nach der Wiedervereinigung auch im Osten, wurden Hunderte von Frauenbeauftragten installiert und in einigen Privatunternehmen gab es Gleichstellungspläne und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Heute existiert ein umfangreiches institutionelles Frauengeflecht im Öffentlichen Dienst, in Parteien, in Gewerkschaften und Verbänden. Dieses sorgt dafür, dass spezifische Fraueninteressen wahrgenommen werden, dass die Frauenthemen in den Institutionen behandelt werden und dass die Frauenpolitikerinnen sich aufeinander beziehen können. Die Initiatorinnen dieses Geflechts waren angetreten mit dem Anspruch, dass Frauen in ihren Organisationen und in der Gesellschaft ein innovatives Potential darstellen.

## Frauenpolitische Instrumente bürokratisch erstarrt?

Heute muss man ob des dichten Geflechts die Frage stellen: Werden mit den Institutionen und den Instrumenten die gleichstellungspolitischen Ziele erreicht? Wer diese Fragen stellt, muss damit rechnen, als Ketzerin stigmatisiert zu werden. Wie anders ist es zu verstehen, dass in der Frankfurter Rundschau vom 7. Juni 1999 von einer Initiative von hessischen Gewerkschaftsfrauen berichtet wird, die nach neuen Wegen für die Frauenförderung im öffentlichen Dienst sucht. Die Zeitung titelt: „Frauenaufstand gegen die Frauenbeauftragten". Die zitierten ÖTV-Frauen wollen noch anonym bleiben, weil sie sonst mit Schwierigkeiten rechnen müssten. Sie beschreiben, dass die (in der Stadtverwaltung Frankfurt immerhin 44) Frauenbeauftragten zu einem Tabu geworden seien. Sie beklagen, dass diese Institution kaum noch Wirkung habe - statt für Innovation stehe sie heute für die Bürokratisierung der Frauenfrage und sie diene vielen Vorgesetzten als Vorwand, sich nicht um die Förderung von Mitarbeiterinnen kümmern zu müssen.

Es ist an der Zeit, über Instrumente nachzudenken. Sind nicht die Frauenförderpläne bzw. die jährlich zu erstellenden Berichte inzwischen zu einer statistischen Pflichtaufgabe der Personal- und Organisationsabteilungen degradiert? Haben die Frauenförderpläne an den

realen Machtstrukturen etwas geändert? Natürlich ist es einfach, für alle Probleme die Männer verantwortlich zu machen. Damit könnte dieser Artikel enden.

## Frauen und Macht

Vielleicht liegt es aber auch an der Strategie, an den Institutionen und Instrumenten, dass sich an den realen Machtstrukturen wenig geändert hat. Beispielhaft kann das an den erforderlichen Qualifikationen für die Besetzung höherwertiger Positionen skizziert werden. Es ist inzwischen unbestritten, dass Frauen bei den fachlichen Qualifikationen gleichgezogen haben. Als Schlüsselkompetenz wird für diese Positionen immer wieder soziale Kompetenz benannt. Diese ist ja bei Frauen deutlich ausgeprägter als bei Männern. Viele Managementgurus sehen ja fast schon ein weibliches Zeitalter gekommen: Neue Unternehmenskonzepte mit flexiblen, netzartigen Strukturen und flache Hierarchien benötigen angeblich die Führungskraft mit ausgeprägter sozialer Kompetenz. Doch in den Unternehmen und in den Verbänden ist von dieser Kehrtwende nichts zu merken. Die Benachteiligung von Frauen, ihre mangelnde Repräsentanz hält an. Dabei sind sie es doch, die durch das Erziehen von Kindern, die Sorge um Eltern und Angehörige und die Pflege von sozialen Kontakten hohe Professionalität in diesem Feld nachweisen können. Woran liegt es also, dass der Durchbruch in die Spitzenpositionen, trotz erwiesener sozialer Kompetenz, nicht gelungen ist? Eine mögliche Erklärung sind die männlichen Machtbündnisse.

Auf Kinderspielplätzen werden nur private und keine beruflichen Netzwerke geknüpft. Eine Frankfurter Unternehmensberaterin bringt es auf den Punkt. „Frauen unterschätzen im Beruf oft den Wert der Kontaktpflege und das Spiel des Gebens und Nehmens. Männer sind darin geübter."[1] Und das, obwohl doch die Frauen die Meisterinnen in der zwischenmenschlichen Kontaktpflege sind? Die Karriereberaterin bedauert: „Das gilt hauptsächlich im Privatleben. Im Beruf halten viele Frauen ihre sozialen Fähigkeiten für zweitrangig." Ob im Fußball-, Tennis- oder Golfclub, für Männer gibt es genügend Orte, in denen sie Netze knüpfen können. Für Frauen gibt es - noch - nichts Vergleichbares.

Ein zweiter Aspekt kommt hinzu: Viele Frauen haben ein ambivalentes Verhältnis zur Macht. Im Prinzip wollen sie Macht ausüben, um ihre Interessen durchzusetzen. Aber sie wollen Macht nicht zu den Bedingungen, unter denen Männer sie ausüben. Haben wir uns durch den hohen Anspruch, „die besseren Menschen zu sein" und gleichwohl mitspielen zu wollen, nicht vom Kampf um die Macht verabschiedet? Kann es nicht sein, dass die Frauenausschüsse als Politikfeld für Frauen so begehrt sind, weil frau dort die Institutionen, die Personen und die Regeln kennt und der Umgang solidarischer ist? Stellen nicht die männlichen Machtzentren in Gewerkschaften, Verbänden und Unternehmen für Frauen ein unsicheres Feld mit ungeschriebenen, ihnen zum Teil unbekannten Regeln dar?

Zwar sind in den Gewerkschaften, die eine Quote in ihrer Satzung haben, quantitative Erfolge zu verzeichnen. Aber die Zentren der Macht bleiben nach wie vor in Männerhand: Personal, Finanzen und Organisation sind immer noch klassische Männerdomänen in den Gewerkschaften und auch das originäre Feld der Tarifverhandlungen ist es bis auf wenige Ausnahmen.

Ein weiteres Beispiel für die Ohnmacht von Frauenpolitikerinnen liefert das große Projekt der rot-grünen Bundesregierung, das „Bündnis für Arbeit". Obwohl bekannt, dass der Bun-

1 „Frankfurter Rundschau" vom 10. Juli 1999

deskanzler Frauenpolitik als „Gedöns“ abgetan hat, forderten viele Frauenverbände und Gewerkschafterinnen die Beteiligung der Frauenministerin am Bündnis. Die Bundesregierung war im September 1998 entscheidend durch das große Vertrauensvotum der Wählerinnen an die Macht gekommen - verpflichtet fühlte sie sich dadurch nicht. Im Gegenteil: Statt die Frauenministerin an der eigentlichen Bündnisrunde, diesem Herrenclub, zu beteiligen, tat man das übliche: man grenzte sie aus.

## Neue Konzepte zur Gleichstellung

Was ist am Ende eines Jahrzehnts der Institutionalisierung von Frauenpolitik zu tun? Die Institutionenfrauen haben ihre Kraft und ihre Legitimation immer auch von autonomen Frauen aus der Frauenbewegung und aus Frauenprojekten bezogen. Um die jedoch ist es in den letzten Jahren ruhig geworden. Es fehlen die großen bewegenden Themen.

In einigen Feldern, z. B. im Familienrecht, bei der Bildungsbeteiligung von Mädchen und beim Paragraphen 218 ist der Fortschritt sichtbar. Das führt dazu, dass sich junge Frauen für Frauenpolitik weniger engagieren. Die Diskriminierungen heute sind subtiler geworden und werden am potentiellen und tatsächlichen „Kinderrisiko“ festgemacht. Nach wie vor widerspricht die Diskriminierung von Frauen dem Grundgesetz. Zum Abbau von Diskriminierungen und zur Gleichstellung der Geschlechter müssen heute andere Instrumente erprobt werden. Wir müssen die Organisationen insgesamt verantwortlich für die Zielerreichung machen. Das Konzept „Gender-Mainstreaming“ der Europäischen Union könnte Vorbild sein. Bei diesem Konzept geht es darum, die Geschlechterperspektive in allen (gewerkschaftlichen) Politikbereichen eigenständig zu verankern, sie als Organisations-, bzw. Unternehmensziel zu definieren. Erprobt wird dies beispielsweise in der Stadtverwaltung Wuppertal, die die Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe definiert hat. Damit verpflichtet sich das Unternehmen Stadtverwaltung, Frauenförderung in allen Geschäftsbereichen und Geschäften wahrzunehmen.

Die ÖTV erarbeitet als erste Gewerkschaft ein Konzept, „Gender-Mainstreaming“ in der Tarifpolitik durchzusetzen. In dieser Konzeption sind die einzelnen Abteilungen, die einzelnen Politikfelder verantwortlich für die Erreichung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen. Frauenpolitikerinnen sind damit nicht länger das institutionalisierte schlechte Gewissen ihrer Organisationen, sondern aktive Beraterinnen zur Unterstützung dieser Politik. „Gender-Mainstreaming“ für die Politik der Bundesregierung hieße, die Frauenministerin müsste am „Bündnis für Arbeit“ gar nicht beteiligt sein. Jede Arbeitsgruppe hätte die Aufgabe, in ihren Vorschlägen die Geschlechterperspektive gleich zu integrieren und Auswirkungen auf die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern zu skizzieren und gleichzeitig auch Maßnahmen zur Kompensation möglicher Benachteiligungen vorzuschlagen. In Analogie zu dem Öko-Audit hätte eine Frauenministerin dann die Aufgabe, diese Maßnahmen mit einem Women-Audit zu versehen bzw. Nachbesserungen zu verlangen.

In den Gewerkschaften wurden Frauenausschüsse - wie für andere Personengruppen auch (z.B. Angestellte, Ausländer, Jugendliche) - für eine Minderheitengruppe konzipiert. Nach unserem Anspruch vertreten wir die Hälfte der Menschheit. In einigen Gewerkschaften stellen Frauen sogar die Mehrheit der Mitglieder. Da muss die Frage erlaubt sein, ob wir uns nicht von einer typischen Arbeitsstruktur für Minderheiten verabschieden müssen. Nicht weil Männer in den Gewerkschaften das wollen (nachdem wir ihnen zu lästig geworden sind), sondern als Ausdruck unseres Selbstbewusstseins.

Unter drei Bedingungen könnte die Aufhebung von Frauenausschüssen sinnvoll sein:

- feste Quoten in der Satzung;
- flexible, selbstbestimmte Arbeitsformen (z.B. Netzwerke, Projekte, Seminare);
- Verantwortliche auf allen Organisationsebenen für „Gender-Mainstreaming".

Die eine oder andere Leserin mag den Vorschlag zur Aufhebung der Frauenstrukturen als Amputation der Frauenpolitik verstehen. Tatsächlich geht es darum, die Wirkungsweise der Frauenpolitik zu erhöhen. Dazu bedarf es aber im Jahre 2000 anderer Instrumente als vor 50 Jahren.