

# Patriarchale Gesellschaft : patriarchale Gewerkschaft

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik**

Band (Jahr): - (1989)

Heft 7: **Frauen im Arbeitnehmer Patriarchat**

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-584070>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# PATRIARCHALE GESELLSCHAFT — PATRIARCHALE GEWERKSCHAFT

*Gewerkschaftliche Organisationen stellen in unserer Gesellschaft keine Inseln dar. Sie sind ein Bestandteil dieser Gesellschaft, widerspiegeln damit die herrschende Kultur und reproduzieren Strukturmerkmale, die für die Gesellschaft als Ganzes typisch sind. Wenn wir diese Feststellung akzeptieren, mag es uns nicht verwundern, dass auch in den Gewerkschaften das gleiche «kollektive Unterbewusstsein» herrscht, dem wir auch sonst auf Schritt und Tritt in unserer Gesellschaft begegnen: Leben heisst für die männlichen Mitglieder dieser Gesellschaft arbeiten, sprich Lohnarbeit verrichten, und die Frau ist zu Hause, sorgt vor und versorgt, bereitet vor, wartet ab, dient zu.*



## TRADITIONELLES FRAUENBILD

Wie sieht denn das Frauenbild der hauptamtlichen Funktionäre der Gewerkschaften aus? «Die Berufsfrau ist beim überwiegenden Teil gewerkschaftlicher Funktionäre ein nicht etabliertes Bild», meint eine Organisationsberaterin, die vor ein paar Jahren im Rahmen eines grösseren Projektes einer mitgliederstärksten Schweizer Gewerkschaften beraten hat. Die Rolle der Frau orientiert sich in den Köpfen vieler Gewerkschaftskader noch am traditionellen Bild der Frau daheim, sei geprägt von der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern.

Dieses Bild ist nicht nur ideologisch vorhanden, sondern wird durchaus aktiv so gelebt:

## SIE HAT EINE SONDEREINLADUNG ERHALTEN

Was machen die Frauen bekannter Gewerkschaftsfunktionäre? Seine jetzige, zweite Frau habe ihre Arbeit aufgeben müssen, erzählt Agostino Tarabusi, neuer SMUV-Präsident, in einem Interview in der «SonntagsZeitung» vom 6. 11. 1988. «Durch meine Tätigkeit ist es nicht mehr anders gegangen.» Auf seiner Reise kreuz und quer durch die Schweiz nimmt er sie als «Chauffeur»(!) mit. Da sie traditionell mit der Gewerkschaft verbunden sei, könne sie sich aber auch an seiner Arbeit beteiligen. Frau Tarabusi war auch am Jubiläumskongress anwesend: «Sie hat das Glück, dass sie für diese Veranstaltung eine Sondereinladung erhalten hat.» – Das Glück der Frauen ist die Macht

der Männer, können wir da in etwas abgewandelter Form einen Spruch der neuen Frauenbewegung zitieren.

## NUR MIT ZUARBEITERIN ÜBERLEBBAR

Entsprechend dem patriarchalen Frauenbild sind die Rollen, die den Frauen in der Gewerkschaft zugewiesen werden: Zuhörerin, Zuhörerin und Beraterin in untergeordneter Stellung, so lässt sich die Funktion der Frauen in der Gewerkschaft umschreiben. Die Pflichtenhefte der Funktionäre sind derart randvoll geschrieben, dass die Anstellungen eigentlich als 150 Prozent-Stellen bezeichnet werden müssen. Sie setzen also zwingend die Zuarbeit mindestens einer weiteren Person, meist der Ehefrau oder/und der persönlichen Sekretärin voraus sowie die totale Entlastung von Reproduktionsaufgaben (Familienarbeit und eigenversorgende Hausarbeit). Die zeitliche Belastung durch Abendveranstaltungen und Nebenfunktionen wie beispielsweise politische Mandate ergeben zusammen mit der normalen Gewerkschaftsarbeit einen 10- bis 14-Stunden-Tag bei einer 6- bis 7-Tage-Woche.

## LEBEN IM ZÖLIBAT

Damit zeigen die Gewerkschaften als Organisation bemerkenswerte Parallelen zur katholischen Kirche. Die Rolle des hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionärs basiert auf dem Bild der Verfügbarkeit rund um die Uhr, am besten, man lebt wie der katholische Priester im Zölibat, mit einer



treu besorgten Haushälterin im Hintergrund, ganz der Sache geweiht. Sicher aber sollte er nicht eine Partnerin mit eigenständigen Ansprüchen haben oder gar Kinder, die etwas von ihrem Vater wollen. Wenn schon, dann sollen diese Lieben höchstens als Fotos den übervollen Schreibtisch zieren...

#### **DIE KASTENGESELLSCHAFT**

Für die gewerkschaftlichen Apparate kann noch weitgehend das Bild der Kastengesellschaft angewendet werden. Im wesentlichen gibt es hier zwei Kästen. Die tiefrangige Kaste ist mit Frauen besetzt (in einem grossen SGB-Verband Bodenpersonal genannt), die hochrangige mit Männern. (Die Mitglieder der hochrangigen Kaste interpretieren allerdings die Mitglieder der tiefrangigen Kaste nicht unbedingt als Unberührbare. Ein sogenannt freundschaftlicher Fuditätsch von oben nach unten liegt durchaus drin...)

#### **FÜR FRAUEN UNÜBERWINDBAR**

Die Kastenzugehörigkeit selbst ist nahezu undurchdringlich: kaum je ist es einer Frau von unten gelungen, in die obere Kaste der Gewerkschaftsfunktionäre aufzusteigen. Dutzende von Frauenschicksalen, vorab der älteren Generation, gäbe es hier als Beweis anzuführen. Genannt seien zwei: Die leider kürzlich verstorbene Hedi Schaller, Mitarbeiterin bei der SGB-eigenen Schweizerischen Arbeiterbildungs-Zentrale SABZ, wurde erst unmittelbar vor ih-

rer Pensionierung zur Sekretär-Adjunktin befördert, obwohl sie über Jahrzehnte massgeblich und pionierinnenhaft beim Aufbau der SABZ mitgewirkt hatte. Maria Zaugg-Alt, ehemalige Präsidentin der SGV-Frauenkommission, erhielt in ihrem Verband VHTL nie einen Funktionärinnen-Status, obwohl sie schweizerisch und international eine wichtige Rolle in der gewerkschaftlichen Frauenarbeit gespielt hat.

#### **ANGST VOR DER KOMPETENZ VON UNTEN**

Da inzwischen die Frauen allgemein in bezug auf ihre berufliche Bildung gewaltig aufgeholt haben, ergibt sich im starren Kastensystem eine Anhäufung überqualifizierter Frauen auf den unteren Chargen der Organisation. Diese Massierung überqualifizierter Untergebener macht oben Angst und erzeugt Schuldgefühle. Umso mehr, als viele der hauptamtlichen Funktionäre für ihre Führungsfunktion wenig oder kaum qualifiziert sind. Die Organisation selbst unternimmt allerdings wenig, um diese Defizite aufzufüllen. Die Fähigkeit, die eigene Organisation zu überdenken in bezug auf die Ziele, die Angemessenheit der inneren Struktur oder gar die eigene Person zu überdenken, den eigenen Stil im Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – das alles sind Themen, die den gewerkschaftlichen Kaderleuten weitgehend fremd sind.

#### **FRAUEN BLEIBEN UNTEN**

Das fehlende konsequente Überdenken der eigenen Organisation im Hinblick auf die vertretenen Zielsetzungen durch die gewerkschaftlichen Führungskräfte hat ihre Folgen für die weiblichen Zu- und Mitarbeiterinnen unten in der Organisation. Sie bleiben sitzen, wo sie sind, Laufbahnplanung der weiblichen Angestellten ist für die Gewerkschaften ein Fremdwort. Ein Lichtblick ist da wohl der VPOD, welcher kürzlich – viele Kündigungen waren wohl ausschlaggebend – eine Arbeitsgruppe «Laufbahn» eingesetzt hat, welche u.a. die Themen «Arbeitsanreicherung» und «Weiterbildung des Personals» verfolgt. Es wird spannend sein zu sehen, ob in nächster Zukunft tatsächlich eine Angestellte Frau den Sprung in die gewählte Funktion schaffen wird.

#### **ÜBERARBEITUNG UND UNENTBEHRLICHKEITSWAHN**

Die Angst vor der Kompetenz von unten wirkt sich nicht nur in der mangelnden Förderung der Unterebenen aus, sondern führt auch zum Phänomen der permanenten Überarbeitung und dem Unentbehrlichkeitswahn. Das Vorzeigen unmenschlicher Arbeitsüberlastung (12-Stunden-Tag und 6-Tage-Woche), wie sie aufgrund des Gefühls der Unentbehrlichkeit entsteht, muss als Legitimation für eigene Qualifikationsdefizite herhalten. Fairerweise muss allerdings gesagt werden, dass das Gesagte nicht für die Gewerkschaftskader gilt. In der Karrierewelt der

Männer gilt das ausdauernde Hocken am Schreibtisch oder in Sitzungen generell als Ausweis von Fleiss und Einsatzbereitschaft. Der Vorteil liegt auf der Hand: Wenn Papi endlich heimkommt, liegen die Kinder gefüttert und gewaschen, längst im Bett...

#### **DIE IDEOLOGIE DER BASISVERPFLICHTUNG**

Daneben erzeugt auch der relativ hohe Lohn vieler hauptamtlicher Funktionäre, der ja aus dem Lohn der eigenen Basis stammt, einen zusätzlichen Druck. Dieser Lohn liegt meist weit über dem, was der entsprechende Funktionär in seinem angestammten Beruf verdienen würde. Anders als über die Ideologie der eigenen Unentbehrlichkeit lässt sich dieser Lohn nicht legitimieren. Nicht vor sich selbst, aber auch nicht vor der eigenen Basis... Für gewisse Gewerkschaften gilt, dass über Lohn versucht wird, künstliche Status zu schaffen und so die Illusion von Ebenbürtigkeit mit den Verhandlungspartnern vorzuspiegeln. Dieser hohe Lohn schafft aber auch latent Schuldgefühle gegenüber der eigenen Basis, der die Gelder vom eigenen Geldbeutel abgezackt werden.

#### **DIE MÄNNERSUBKULTUR ZUM SPANNUNGSAusGLEICH**

Es ist sicher falsch zu sagen, dass in den Gewerkschaften, in der die Frauen so wenig prägenden Einfluss haben, keine Gefühle Platz haben und erst Frauen Emotionalität hineintragen würden. Richtiger ist vielmehr, dass in der Gewerk-



schaft eine ausgeprägte männliche Art der Emotionalität gepflegt wird, die viel Ähnlichkeiten hat mit derjenigen, wie sie im Militär gelebt wird. Sie hat eine wichtige Funktion für den Ausgleich der gewaltigen, oben beschriebenen Spannungen, der die Funktionäre ausgesetzt sind. Ähnlich wie unter anderen spannungsgeladenen Bedingungen, zum Beispiel Militär, entsteht hier eine Subkultur, die geprägt ist von Kumpelhaftigkeit, kollegialem Schulterklopfen, entspannendes Beizehnocken mit entsprechendem Alkoholkonsum und der Solidarisierung über Zoten. Nebenbei gesagt ist eine solche Subkultur natürlich auch ein idealer Nährboden für Sexismus und sexuelle Belästigung.

#### FRAUEN STÖREN

In dieser ausgeprägten Männersubkultur können Frauen als gleichberechtigte nur störend wirken, Unsicherheiten auslösen und die Ventilfunktion, die dieses Zusammensein hat, empfindlich behindern. Da die Rituale der gewerkschaftlichen Männersubkultur massgeblich der Stresskompensation dienen, wird die Präsenz von hierarchisch gleichgestellten Frauen, denen man nicht in gewohnter paternalistischer Art begegnen kann, doppelt als Belastung empfunden.

## POLITIK ENTLANG DER MÄNNLICHEN NORMAL- BIOGRAFIE

*Die Gewerkschaften der westlichen Industriegesellschaften haben sich – trotz aller anderen, jahrzehntealten Beteuerungen – auf eine Interessenvertretung entlang der männlichen Normalbiografie konzentriert. Vorbild für Forderungsprogramme und Aktivitäten ist bis heute das männliche Lebenskonzept mit dem Vorrang der lebenslangen Berufsarbeit. Ziel der Einkommens- und Sozialpolitik ist die Sicherung des Familieneinkommens über den bestmöglichen Verkauf der männlichen Arbeitskraft. Im männlichen Lebenskonzept erscheint Familienarbeit nicht als Lebensaufgabe und kommt deshalb auch nicht als Belastungsfaktor vor. Gewerkschaftliche Interessenvertretung klammert folglich einen riesigen Bereich gesellschaftlich notwendiger Arbeit aus, denjenigen der Familienarbeit. (Unter ‚Familienarbeit‘ verstehen wir Haus- und Betreuungsarbeit, gratis geleistet im reproduktiven Bereich.)*

#### BIOLOGISCHE FÄHIGKEIT ALS SOZIALE VERPFLICHTUNG

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung überträgt der Frau die alleinige Verantwortung für die Familienarbeit. Mit der gesellschaftlichen Umdeutung der biologischen Fähigkeit der Frau zu Mutterschaft in die soziale Verpflichtung zur Versorgung abhängiger Personen wird ideologisch ihre besondere Eignung als Mutter begründet. Kinder, Alte und Pflegebedürftige gehören in die Obhut der Frauen – und unversehens erstreckt sich diese Verantwortlichkeit dann auch auf den (Ehe)-Mann, der beruflich handfest davon profitiert. Da die Berufsarbeit des Mannes in der Regel höher bewertet und bezahlt wird als diejenige der Frau –, was die Familie von seinem Einkommen abhängiger macht als von demjenigen der Frau – sind seine Interessen denen der Frau allemal überzuordnen.

#### BERUFSARBEIT IN DER SACKGASSE

Die Erwerbsarbeit der Frau wird durchwegs schlechter entlohnt als diejenige des Mannes, die Zahlen sind uns bis zum Überdruß bekannt. Typische Frauenberufe sind Sackgasseberufe, ohne Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Die Tatsache erklärt sich damit, dass nicht nur die Familien-, sondern auch die Lohnarbeit nach dem Muster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zugeteilt wird. Der nach Geschlecht segmentierte Arbeitsmarkt ist grob betrachtet in zwei Bereiche gespalten.