

Zeitschrift: FRAZ : Frauenzeitung
Band: - (2000-2001)
Heft: 4

Artikel: Und dann wundert Mann sich, wo die Frauen bleiben... :
Gewerkschaften in der Schweiz

Autor: Wüthrich, Therese

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1054039>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 15.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Und dann wundert Mann sich,

Gewerkschaften in der Schweiz

Gewerkschaften sind Interessensvertretungen für Arbeitnehmer mit langer Tradition, das ist unbestritten – aber eigentlich auch für Arbeitnehmerinnen, sollte Frau und Mann meinen. Warum kehren immer wieder profilierte Frauen den Gewerkschaften den Rücken, nachdem sie versucht haben, sich engagiert für die Interessen der Frauen stark zu machen?

Dieser Beitrag ist ein Versuch, sich dieser Frage anzunähern. In je einem Erfahrungsbericht werden die (Leidens-)Geschichten einer Regionalsekretärin und einer Gewerkschaftsfrauengruppe beschrieben. Die Berichte beinhalten zudem rückblickende Einschätzungen und Schlussfolgerungen der Betroffenen. Bei diesen ausgewählten Berichten handelt es sich nicht einfach um Einzelfälle. Es handelt sich um Berichte, die mit den Erfahrungen unzähliger Frauen übereinstimmen. Denn es steht nicht nur der geringere gewerkschaftliche Organisationsgrad von Frauen und ihre Untervertretung in leitenden Positionen, sondern auch der Umgang mit ihren spezifischen Problemen und die Präsenz von Fraueninteressen in der gewerkschaftlichen Politik zur Diskussion.

«Wenn zwei das gleiche tun...»

Nach einigen Jahren Berufstätigkeit in einem Service-Public-Betrieb nahm eine politisch engagierte und gewerkschaftlich organisierte Frau (Name der Redaktion bekannt) unvoreingenommen und voller Tatendrang die Stelle als Regionalsekretärin in einem landesweiten Gewerkschaftsverband an. Sie war die erste Frau in einem Team von vier Regionalsekretären. Ihr Arbeitspensum umfasste 70%, dasjenige ihrer Kollegen 100%. Sie hatte sich für ein Teilzeitpensum entschieden, weil sie zusätzlich ein politisches Mandat in der Exekutive ihrer Wohngemeinde inne hatte mit einem Aufwand von ungefähr 30% Arbeitskapazität.

Später realisierte sie und gestand sich ein, dass sie mit ihrem Entscheid für ein Teilzeitpensum zu Gunsten eines politischen Mandates, sich wieder einmal «typisch weiblich» verhalten hatte. Männerkollegen auf der gleichen Stufe sitzen parallel in der kantonalen wie in der städtischen Legislative, ohne ihre Anstellung als Regionalsekretäre zu reduzieren. Darauf angesprochen meint ein Betroffener, für diese Nebenämter würden Ferientage bezogen. «Tja, dass ich in nicht allzu ferner Zukunft deshalb weniger Rente erhalten werde, ist die Konsequenz meines Tuns.» Zudem sei ihre 70%-Anstellung ein ständiger Stein des Anstosses gewesen. Die Koordination ihrer An- und Abwesenheiten schien die Arbeitsorganisation im Regionalsekretariat zu überfordern. Im Gegensatz zu ihren Kollegen, die auf Grund ihrer 100%-Anstellung eine höhere Präsenz einnehmen und von daher den Anschein erwecken, immer erreichbar zu sein. Es sei denn, sie hätten gerade eine Sitzung oder Verhandlungen oder sie seien in der Gewerkschaftszentrale oder...

Die Bilanz über ihre Tätigkeit als Regionalsekretärin, die sie nach zwei Jahren aufgab: «Natürlich wusste ich, dass auch die Gewerkschaften von Männern beherrscht sind. Aber ich meinte, dass wenigstens eine Orga-

nisation, die vorgibt, die Frauen im Verkauf zu vertreten, bei ihrem eigenen Personal selbstverständlich mit Frauenanliegen wie zum Beispiel Teilzeitarbeit umgehen kann. Bei mir ist es nicht eine Familie, die meine Zeit erfordert, sondern mein politisches Engagement in der Gemeinde. Doch die Bilder gehen viel tiefer. Der Gewerkschaftsfunktionär, der zu 150% den Mitgliedern zur Verfügung steht, ist der «Held» unserer Tage. Dieser «Held» kann normalerweise auf eine Infrastruktur zählen, die dazu dient, den Alltagskram von ihm fernzuhalten. Da befindet sich eine Single-Frau von vornherein im Hintertreffen. Vor allem, wenn sie aufmerksam und sensibel auf versteckte Diskriminierungen in ihrem Umfeld reagiert und diese zudem anspricht: Zum Beispiel hebt sich das berufliche Ansehen bei einem Mann, wenn er im Gemeinderat sitzt. Bei einer Frau findet Mann es höchstens lästig, wenn sie am Arbeitsplatz ab und zu Telefone erhält, die ihre politische Tätigkeit ausserhalb der Gewerkschaft betreffen. Aber eben, wenn zwei dasselbe tun...

Was die eigentliche Gewerkschaftsarbeit betrifft, wurde mir bald klar, dass Frauen zweite Priorität haben. Kurse und Tagungen, welche Frauenthemen betreffen, besuche selbstverständlich ich. Bin ich in den Ferien, bleiben frauenspezifische Anliegen auf meinem Stapel liegen. Für einen zweitägigen Kongress ist es scheinbar organisatorisch unmöglich, zwei interessierte Basisfrauen zu delegieren, die aus familiären Verpflichtungen nicht an zwei Tagen anwesend sein können, sehr wohl aber an je einem der beiden Tage. Nein, Mann schickt lieber einen Kollegen, der bereits seit vielen Jahren verdienstvoll in einem Vorstand sitzt.

Vor allem aber nehme ich das Unbehagen der Frauen gegenüber dem männlichen Formalismus wahr. Wie fühlen sich wohl Kolleginnen an Delegiertenversammlungen und Vorstandssitzungen? Ihre Probleme und Anliegen sind kein Thema. Es ist ein faule Ausrede der Kollegen, wenn sie daraus einen allgemeinen Vorwurf machen, die Frauen äusserten sich halt einfach nicht. Nicht jede Frau hat den nötigen Mut, sich in Männerunden zu Wort zu melden und dann mit teils dummen und primitiven Reaktionen fertig zu werden.

Meine ureigenste Aufgabe verstand ich darin, den Frauen kraft meiner Funktion Raum und Zeit zu geben. Ich konnte nur hoffen, dass meine Nachfolgerin dies weiterführen wird. Die Rahmenbedingungen haben sich aber nicht geändert. Im Gegenteil: meine Nachfolge könnte gerade so gut ein Mann sein (!). Eine 100%ige Anstellung ist Bedingung. Es steht nicht zur Diskussion, dass sich zwei Frauen die Stelle teilen und somit all die hohen und zum Teil auch widersprüchlichen Anforderungen an Frauen als Funktionärinnen gemeinsam tragen könnten. Formales und Organisatorisches haben Vorrang. Einmal mehr verpasst Mann die Chance, frauenfreundliche Bedingungen zu schaffen und Neues zu wagen.»

Die Frauengruppe, die ihre eigene Gewerkschaft einklagte

Die Frauengruppe der Zürcher Gewerkschaft Druck und Papier (GDP; seit rund drei Jahren in der Comedia) schaffte es, frauenpolitische Zeichen zu setzen. Knapp fünfzehn Jahre lang, von 1976 bis 1991, haben sie die

wo die Frauen bleiben...

GDP-Politik beeinflusst und den Widerspruch zwischen Mann und Frau, aber auch zwischen etablierten Berufsleuten und prekär Arbeitenden sichtbar gemacht. In anderen Gewerkschaften existiert dieser Widerspruch genauso, kam aber bis anhin nie in dieser Schärfe zum Ausdruck. Dass der Interessenswiderspruch zwischen Frau und Mann, zwischen «Gelernten», «Angelernten» und «Hilfs»-ArbeiterInnen beim damaligen Kräfteverhältnis innerhalb der GDP überhaupt sichtbar werden konnte, ist mit ein Verdienst der Sektion Zürich, die nicht ohne Widerstände zulies, dass sich die Minderheit Frauen in der Gewerkschaft den Raum nahm, eine eigene Politik zu entwickeln. Diese Politik gipfelte im Kampf der GDP-Frauen für den gleichen Minimallohn von Hilfsarbeiterinnen für gleichwertige Arbeit wie der Hilfsarbeiter in den Buchbindereien. Dieser Kampf erreichte den Höhepunkt im Prozess «Gewerkschafterinnen gegen ihre Gewerkschaft», den die Richter zu Gunsten der Gewerkschaftsfrauen guthiessen.

Worum ging es in diesem Kampf? Bei den Verhandlungen (1988–1990) für einen neuen Gesamtarbeitsvertrag für die Buchbinder forderten die GDP-Frauen die sofortige Gleichstellung der Hilfsarbeiterinnen auf der Ebene des bisher für Männer geltenden Minimallohnes und keine stufenweise Angleichung im Zeitraum von acht Jahren, wie vom VBS (Verein der Buchbindereien der Schweiz) vorgeschlagen. Sie forderten ihre Gewerkschaft auf, keinen unbefriedigenden Gesamtarbeitsvertrag zu unterzeichnen, solange die politischen Möglichkeiten nicht ausgeschöpft sind. Die GDP-Frauen akzeptierten den Beschluss des Zentralkomitees der GDP nicht, das die Verhandlungen mit dem VBS als abgeschlossen erachtete. Die Urabstimmung sprach sich mit 221 Ja zu 93 Nein für das Verhandlungsergebnis aus. Noch vor der Urabstimmung beschlossen die GDP-Frauen, gerichtlich gegen ihre Gewerkschaft vorzugehen, falls sie nicht auf die Unterzeichnung dieses verfassungswidrigen Vertrages verzichtete. Schliesslich wurde die Klage im Mai 1990 mit dem folgenden Wortlaut eingereicht: «Es sei die Nichtigkeit des Urabstimmungsbeschlusses der Beklagten festzustellen und ihr (der Gewerkschaft, Anm. d. Red.) zu verbieten, den zwischen ihr und dem VBS ausgehandelten Gesamtarbeitsvertrag ohne verfassungskonforme Mindestlohnregelung für ungelernete Frauen abzuschliessen und zu unterzeichnen.» Das Ziel der GDP-Frauen war nicht, innerhalb der Gewerkschaft einen Frontalkrieg vom Stapel zu reissen. Sie sahen sich zu diesem Schritt gezwungen, weil sich die Gewerkschaft weder fähig noch willens zeigte, Probleme der Frauendiskriminierung zu diskutieren und die Interessen der Frauen konsequent zu verteidigen. Ihre Gewerkschaft habe ganz klar unter dem Druck der Unternehmer kapituliert. Das Zentralkomitee wies diese Anschuldigung zurück und bekräftigte, dass die GDP eine vorbildliche Frauenförderung auf allen Ebenen angestrebt hat und diese auch in Zukunft anstreben will. Zudem wurde den GDP-Frauen vorgeworfen, dass sie mit ihrem Vorgehen den betroffenen Frauen einen schlechten Dienst erweisen würden. Der damalige GDP-Präsident rechtfertigte sich: «Als ich sah, dass der Minimallohn der Frauen ziemlich ge-

nau dem entspricht, was sie real verdienen, war für mich klar, dass wir die Anpassung an das Niveau der Männer nicht auf einmal verlangen können – sonst würden eine ganze Anzahl Unternehmen, um ihren Betrieb zu retten, den VBS verlassen.»

Verfassungswidrig

Ein knappes Jahr später (1991) antwortete das Gericht und gab den Klägerinnen recht: «Durch das verfassungsmässige Recht «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» werden alle Formen der Diskriminierung der Geschlechter im Bereiche der Entlohnung verboten. Die angefochtene Mindestlohnregelung verstösst nicht nur gegen das Privatrecht, sondern gegen eine zwingende Verfassungsnorm, die als Grundrecht bezeichnet werden kann und von erheblicher Bedeutung ist. Es wird festgestellt, dass der Urabstimmungsbeschluss der Beklagten betreffend den zwischen ihr und dem Verein der Buchbindereien der Schweiz ausgehandelten Gesamtarbeitsvertrag für das Buchbindergewerbe verfassungswidrig und damit nichtig ist.»

Der Prozess fand ein grosses Medienecho. Nur wurde das Urteil in den Betrieben nie umgesetzt! Obwohl gute Voraussetzungen vorhanden gewesen wären: Einerseits schaffte der Prozess und sein Ausgang ein günstiges Kräfteverhältnis. Andererseits umfasste zu jenem Zeitpunkt die Branche schwerpunktmässig zehn Grossbuchbindereien im Raum Bern/Biel, was eine überschaubare Ausgangsposition bot, folglich günstige Umstände für eine Durchsetzung in den Betrieben. Warum aber

Bild aus: GBH-Info 2000-04-Extra : Jahresbericht 1999



Anliegen von Männern und Frauen in der Gewerkschaft sind nicht immer dieselben.

brachte der ganze Einsatz für den Prozess den betroffenen Frauen keinen Rappen mehr? Nach Meinung der GDP-Frauen ist dies darauf zurückzuführen, dass gewisse Mitglieder des Buchbinder- und Kartonagenverbandes (BKV), in Doppelfunktion Buchbinderei-Betriebskader und männliche GDP-Mitglieder, alles taten, um konkrete Umsetzungsschritte zu verhindern. Die GDP-Führung kapitulierte. Sie übernahm die Argumentation der Buchbinderei-Betriebskader, die teilweise gleichzeitig ihre Mitglieder waren: Die Branche könne sich höhere Frauenlöhne nicht leisten und übernahm auch die These, der Unternehmerverband VBS drohe wegen der übertriebenen Frauenforderungen auseinanderzubrechen.

Definitionsmacht

Die traditionell männlich dominierten Gewerkschaften haben offensichtlich ein Problem mit weiblichen Lebenszusammenhängen. Sie äussern sich zwar vordergründig in dem Sinn, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen zunimmt und dass Frauen ein zentrales Element gewerkschaftlicher Aufbauarbeit sein müssten. Demgegenüber erweist sich aber, dass Bedürfnisse und Wünsche, die aus weiblichen Lebenszusammenhängen hervorgehend formuliert werden, in der gängigen Gewerkschaftspolitik weder Gehör noch Beachtung finden. Die Soziologin Eva Cyba zieht die Schlussfolgerung, dass Gewerkschaften auf Fraueninteressen primär nur soweit Bezug nehmen als sie sich mit den Interessen der «Kerngruppe» (gemeint sind die Kernmitglieder der Gewerkschaft, die männlichen Arbeitnehmer) vereinbaren lassen. Fraueninteressen, die davon abweichen oder in Widerspruch dazu stehen, wie zum Beispiel die Forderung nach Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen oder die Auseinandersetzung mit den eindeutig Frauen benachteiligenden Formen der Arbeitsbewertung haben geringe Chancen, von den Gewerkschaften artikuliert und durchgesetzt zu werden, obschon bereits zu einem frühen Zeitpunkt der Gewerkschaftsbewegung kritische Stimmen auf die systematische und krasse Benachteiligung der Frauen hingewiesen haben. Auch die im Verlauf der Zeit eingerichteten Frauenkommissionen konnten nicht dazu beitragen, diesen Sachverhalt abzubauen. Teilweise bis heute werden Frauen nicht als gleichwertige Teilnehmerinnen angesehen. Zwar lässt sich aus der Entstehungsgeschichte heraus die einseitige Orientierung an Männerinteressen bis zu einem gewissen Mass erklären, hingegen waren die politischen Programme seit den ersten Anfängen darauf ausgerichtet, die Interessen aller Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen wären da mit gemeint) zu vertreten. Von zentraler Bedeutung ist, dass Gewerkschaften bis in die Gegenwart als Interessensvertretungen über die Durchsetzung konkreter politischer Forderungen hinaus auch Definitionsmacht (Macht über Begriffsbestimmung) haben. In diesen institutionellen Zusammenhängen sind Fraueninteressen bis anhin kaum Thema gewesen. Dies ist um so gravierender, als durch sozialpartnerschaftliche Arrangements Interessen von Frauen massiv betroffen sind. Treffend resümiert eine aktive Zürcher Gewerkschaftsfrau der GDP rück-

blickend: «Tasten (Beruf Tasterin, Anm. d. Red.) war ein typischer Anlernberuf, die Arbeit gut bezahlt. «ideal» für Wiedereinsteigerinnen, Alleinerziehende, Frauen, die «dazuverdienten». Der Druck, Mitglied der Gewerkschaft zu werden, konnte je nach Abteilung enorm sein. Viele Frauen fühlten sich zwangsorganisiert. Sie waren vielleicht nach einer Scheidung gerade dem Einflussbereich eines Mannes entflohen und wurden jetzt wieder zu etwas gedrängt, das nicht wirklich ihr freier Wille war. Dabei war das Verhältnis der Gewerkschaft zu uns Teilzeitarbeitenden sehr zwiespältig. Die Bedürfnisse, die sich aus «Frauen-Lebensläufen» ergaben, wurden damals geringgeschätzt oder gar nicht wahrgenommen. Das zeigte sich etwa auch bei der Einführung der 40-Stunden-Woche. Hätten wir nicht selber beim Personalchef interveniert und die anteilmässige Erhöhung des Stundenlohnes verlangt, wäre diese epochale Arbeitszeitreduktion an uns Teilzeitarbeitenden spurlos vorübergegangen.»

In der Natur der Sache

Gewerkschaftspolitik, die nicht an diesen Tatbeständen anknüpft, ist zum vornherein zum Scheitern verurteilt. Für viele Frauen, die aktive und engagierte Gewerkschaftsarbeit im Interesse der Frauen erbrachten und erbringen, wurde und wird dieser Punkt zentral und existentiell. Die Folge ist Abwendung von gewerkschaftlichem Engagement. Beide eingangs aufgeführten Erfahrungsberichte sind beste Beispiele dafür.

Für die nach wie vor unzulängliche Interessensvertretung von Frauen durch die traditionellen Gewerkschaften gibt es folgende Tatbestände: Einerseits spiegelt sich die bis anhin bestens bekannte Benachteiligung von Frauen in der Erwerbsarbeitstätigkeit in der traditionellen Gewerkschaft wieder. Die Struktur der industrialisierten Erwerbsarbeit basiert auf vielschichtiger Ausgrenzung und Ausbeutung von Frauen und Dominanz der Männer, die kein Interesse an einer umfassenden Gleichstellung der Frauen haben. Es liegt in der Natur der Sache, dass Gleichstellung bei konstanter Arbeitsplatzstruktur und unter bestehenden Bedingungen zu Lasten der Männer und der männlichen Stammbeschaften gehen würde, an denen sich die herkömmliche Gewerkschaftspolitik primär orientiert. Ausserdem wird dieses Eigeninteresse von Männern besonders manifest, wenn es um Verknappung und/oder Umstrukturierung gesicherter «Normal»-Erwerbsarbeitsplätze geht. Andererseits erschweren strukturelle Barrieren im erwerbsarbeitspolitischen wie im sozialen Kontext die Versuche der Frauen, ihre Interessen im Rahmen der Betriebe zu artikulieren.

Traditionelle Gewerkschaften stehen Veränderungen, die auf eine Gleichstellung von Frauen abzielen, von vornherein entweder ablehnend oder indifferent gegenüber. Dieser Tatbestand wird sich wohl nur durch Druck «von aussen» umgestalten.

Von daher hat die Frauenbewegung aus mehreren Gründen weiterhin eine ganz wesentliche Bedeutung: Dort können Gemeinsamkeiten und öffentliche Artikulation entwickelt werden. Durch das Wissen, dass eine einzelne Frau nicht nur als Einzelperson betroffen ist, vermittelt eine ganz andere Perspektive, wie mit benachteiligenden Situationen umzugehen ist. Ausserdem fördert es für viele Frauen eine Neuinterpretation ihrer alltäglichen Situation und die Veränderung ihres Selbstverständnisses, was kollektives Bewusstsein begünstigt. Denn nur aus kollektivem Bewusstsein heraus kann kollektives Handeln entstehen, das die wichtigste Ressource der Benachteiligten ist. Nur dann werden Frauen zu einer Gruppe, auf deren Interessen in irgend einer Form eingegangen werden muss. Erinnern wir uns an die Frauenbewegung der vergangenen Jahrzehnte, die nicht zuletzt kulturelle Veränderung und sozialpolitische Denkanstösse in grösseren Teilen der Bevölkerung bewirkt hat.

Therese Wüthrich

**Frauengewerkschaft Schweiz, FGS, Mitarbeit TrägerInnenschaft
Lohngleichheitsklagen Kanton Zürich**



Kommen hier wohl auch Frauenanliegen zum Zug?

Bild aus: Katholische Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbewegung KAB Schweiz, Jahresbericht 1997/98

Frauen der Zürcher GDP-Frauengruppe blicken zurück

Die Gewerkschaftsfrauengruppe, die knapp fünfzehn Jahre lang die GDP-Politik beeinflusste und massgeblich am Erfolg des berühmten Lohngleichheitsprozesses in der Buchbinderbranche beteiligt war, gibt es seit 1992 nicht mehr. Versuche, die Frauengruppe wieder zu beleben, sind erfolglos geblieben.

Engagierte Mitfrauen der damaligen GDP-Frauengruppe äusserten sich anlässlich eines Treffens von 1996 zu den Schwierigkeiten, gegen welche die GDP-Frauen anzukämpfen hatten:

«Sind heute in der Zürcher GDP kaum mehr Frauen aktiv, weil sie von unserer radikalen Frauenpolitik abgeschreckt wurden?» So lautet eine These, die von mindestens einem Mitglied des GDP-Vorstandes vertreten wird. Ich sehe keinen Zusammenhang zwischen unserer damaligen Politik und den heute inexistenten Aktivistinnen. Soviel ich weiss, gibt es gegenwärtig auch in anderen Sektionen keine Frauengruppe, und es gab in keiner Sektion je so viele aktive Frauen wie bei uns.»

«So wie ihr aussieht, könnt ihr gar keine Gewerkschafterinnen sein», sagte mir ein Kollege, nachdem wir jahrelang die Forderung nach gleichem Lohn für Hilfsarbeiterinnen stellten. Wir passten offenbar nicht in das Bild einer proletarischen Frau.»

«Im Rückblick habe ich das Gefühl, dass ich damals ganz allein war. Das hat sicher damit zu tun, dass ich mich als erste und einzige Frau in den Sektionsvorstand wählen liess. Ich war dort tatsächlich sehr allein. Es war eine turbulente Zeit mit vielen Aktionen, sogar mit Warnstreiks. Ich musste im GDP-Vorstand und im Betrieb einen enormen Druck aushalten. Deshalb war ich wohl nur kurz in der grafischen Branche und der Gewerkschaft. Es war zu viel für mich. Ich war als engagierte Gewerkschafterin für viele eine Provokation – für die Vorgesetzten im Betrieb wie auch für alteingesessene Setzerkollegen. Sie akzeptierten mich nicht, da ich «nur» eine Tasterin war.»

«Auf die Broschüre «Die kleine Tasterin», ein Produkt aus dieser Zeit, bin ich heute noch stolz. Um die Karikaturen mussten wir einen Riesenkampf ausfechten. Die Männer im GDP-Vorstand fanden sie männerfeindlich. Als die Broschüre dann doch noch fertig wurde, begann das Spiesrutenlaufen im Betrieb. Die Kollegen, denen wir die Broschüre verteilten, reagierten noch extremer als die Vorstandskollegen.»

«Ich erinnere mich, dass die Typographia, wie die GDP damals hiess, anfänglich ganz massiv gegen die Tasterinnen auftrat. «Die Tasterinnen nehmen uns die Arbeit weg», lautete die Begründung. Erst viel später änderte die Gewerkschaft ihre Strategie. Es hiess dann neu, man müsse die Tasterinnen organisieren, eine Ausbildung für sie vorschreiben und dafür sorgen, dass sie zum Setzerlohn angestellt werden, damit sie nicht als Lohndrückerinnen eingesetzt werden. Aber vorerst einmal stiessen die Tasterinnen auf vehementen Widerspruch der Gewerkschafter und der Gewerkschaft.»

«Auch gelernte Berufsfrauen hatten es schwer, sich zu behaupten. Wenn man stark genug war und sich von den Männern nicht beeindruckt liess, bekam man eine gewisse Anerkennung – nach vielen, vielen Jahren. Man musste dann nicht mehr all die klassischen Frauenbeleidigungen über sich ergehen lassen. Viele Frauen haben es jedoch nicht ertragen, auf Widerstand zu stossen. Ich zum Beispiel hatte bei Orell Füssli die ganze Männerherrlichkeit gegen mich – dass das nicht jede Frau ertragen hat, kann man sich vorstellen.»

«Die internen Auseinandersetzungen, die Parteiunterschiede, haben meiner Meinung nach nicht zur Auflösung der Gruppe beigetragen. Der Grund dafür ist eher, dass die aktiven Frauen alle in andere Lebenssituationen gerieten. Die einen bekamen Kinder, andere begannen ein Studium, machten eine Ausbildung. Für wieder andere lief es sich ein bisschen zu Tode. Es spielte sicher auch eine Rolle, dass mein Sohn wegen einer Sehbehinderung besondere Aufmerksamkeit brauchte.»

«Eines unserer grössten Probleme war sicher, dass es uns nicht gelungen ist, die Gruppe zu verjüngen. Es blieb bei den paar Frauen, welche die Arbeit schon lange machten. Ein anderer Grund war die massive Verunsicherung im Beruf und im grafischen Gewerbe, die vor allem seit 1990 stark zunahm. Viele hatten Angst um ihren Arbeitsplatz oder haben ihren Arbeitsplatz verloren. Die GDP hatte auf diese Verunsicherung keine Antwort. Das ist mit ein Grund, warum viele von uns gar nicht mehr in der Branche sind.»

«Ich hörte 1991 auf, nach der Delegiertenversammlung und dem Frauenstreik. Es war klar geworden, dass die GDP auf nationaler Ebene weiterhin nicht bereit war, eine konsequente Frauenpolitik zuzulassen. Es wurde damals zwar eine Frauenstelle bewilligt. Doch war im Pflichtenheft der Frauensekretärin vorgesehen, dass sie gegen aussen nicht die Position der Frauen, sondern die Meinung der Geschäftsleitung zu vertreten hat. Das als Ergebnis unserer jahrelangen Arbeit...»